

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-  
економічної безпеки

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

зі спеціальності 081 «Право»

**Тема: «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у  
зв'язку з винними діями працівника»**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ д.ю.н. Гаруст Ю. В.  
(підпис)

Керівник проекту \_\_\_\_\_ д.ю.н. Кисельова О. І.  
(підпис)

Виконавець

Студентка групи Ю.м-91 \_\_\_\_\_ Номировська Ю. В.  
(підпис)

Суми 2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ І РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ.....	8
1.1. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.....	8
1.2. Аналіз підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.....	20
РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИННИМИ ДІЯМИ ПРАЦІВНИКА.....	48
2.1. Дисциплінарний проступок як підстава розірвання трудового договору: поняття, ознаки та склад.....	48
2.2. Алгоритм розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням працівником дисциплінарного проступку.....	66
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ І ВИРІШЕННЯ В СУДІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ.....	80
3.1. Особливості звернення до суду та судового розгляду індивідуальних трудових спорів щодо розірвання трудового договору.....	80
3.2. Судова практика у сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та її значення.....	85
ВИСНОВКИ.....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	106

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Праця являє собою свідому та цілеспрямовану діяльність людини, направлену на виробництво матеріальних і духовних благ та надання послуг. Праця – це багатогранне явище, роль якого в житті людини важко переоцінити. Вона слугує професійному, соціальному і творчому розвитку особистості, створенню суспільного багатства, науково-технічному розвитку суспільства, а головне – забезпеченню існування та задоволенню особистих потреб людини. Найважливішою умовою життєдіяльності людей є саме праця.

Цілком закономірно, що право на працю є одним із основоположних прав людини та закріплено в таких міжнародно-правових актах, як Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Європейська соціальна хартія 1996 р., а також гарантовано статтею 43 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [34].

Однак з метою забезпечення права на працю держава повинна не лише забезпечувати здійснення стратегії зайнятості та реалізацію професійних програм підготовки, але і захищати працівників від необґрунтованих звільнень та будь-яких форм дискримінації. При цьому мають бути враховані інтереси роботодавців та працівників. Вказане потребує ефективного механізму правового регулювання.

Трудові правовідносини у сучасній Україні регулюються Кодексом законів про працю, який був прийнятий ще у 1971 році. Здобуття Українською державою незалежності та перехід до діаметрально протилежної суспільно-економічної формації потребували прийняття якісно нового нормативного акту, який би

ефективно впорядковував фундаментальні суспільні відносини. КЗпП України 1971 р. був спрямований на унормування відносин між працівником та роботодавцем, коли власником засобів виробництва була держава. Очевидно, що було необхідно захистити слабку сторону трудових правовідносин шляхом надання відповідних юридичних гарантій та захисту від необґрунтованих звільнень. Звісно, що вказана необхідність набуває особливої актуальності і на сьогодні, однак беручи до уваги той факт, що нині суб'єкти підприємницької діяльності становлять каркас української економіки, врегулювання трудових відносин потребує збалансування інтересів роботодавців та працівників, а також ефективного захисту прав останніх, в тому числі в питаннях припинення трудових відносин. Однак незважаючи на численні зміни та доповнення до КЗпП, він не відповідає вимогам сьогодення, тому правове регулювання розірвання трудового договору потребує вдосконалення.

**Метою** магістерської роботи є комплексне дослідження проблем правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника.

Відповідно до мети поставлено такі **завдання**:

- визначити поняття розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника;
- здійснити аналіз підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, закріплених в КЗпП України, та їх порівняння з відповідними положеннями проекту Трудового кодексу України;
- з'ясувати поняття та склад дисциплінарного проступку, порядок звільнення працівника у разі вчинення ним дисциплінарного проступку;
- проаналізувати правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника європейських (Іспанії, Болгарії) та пострадянських (Республіки Білорусь, Російської Федерації) країн;
- з'ясувати недоліки правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника;

- розглянути практичні проблеми правозастосування у сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця шляхом дослідження судової практики;

- запропонувати шляхи вдосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника.

**Об'єктом** даного дослідження є правовідносини, які виникають у процесі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника. **Предметом** – теоретичні та практичні проблеми правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника.

**Методи** дослідження були обрані з урахуванням мети та задач роботи, об'єкта та предмета дослідження. Для досягнення мети було використано загальні і спеціальні методи наукового пізнання. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання розірвання трудового договору. Герменевтичний метод був використаний при з'ясуванні змісту окремих понять, що застосовуються при розірванні трудового договору та притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити об'єкти пізнання при аналізі підстав припинення трудового договору за чинним КЗпП та за проектом Трудового кодексу України, а також при аналізі законодавчого закріплення дисциплінарних звільнень за законодавством України та зарубіжних країн. Аналітичний метод використано при з'ясуванні особливостей розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника, виявленні недоліків правового регулювання та дослідженні судової практики. Метод узагальнення надав можливість визначити висновки здійснюваного дослідження.

**Ступінь розробленості теми в юридичній літературі.** Питання припинення трудового договору загалом, а також розірвання трудового договору досліджувалося такими науковцями, як: Глазько С. М., Кириченко Т. М.,

Короткін В. Г., Шишлюк В. Р., Пилипенко П. Д., Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Шершень Ю. С., Тищенко О. В., Конопельцева О. О., Жернаков В. В., Козін С. М. та іншими.

**Теоретичною основою** даного дослідження є праці таких вчених, як: В. В. Жернаков, С. В. Селезень, О. А. Ситницька, В. В. Серета, В. І. Прокопенко, С. М. Прилипко, О. І. Кисельова, В. Р. Шишлюк, Л. Ю. Прогонюк, О. О. Конопельцева, П. Д. Пилипенко, О. І. Карпенко, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник, Л. П. Грузінова, Б. В. Малишев, К. Ю. Савченко та інших.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що кваліфікаційна робота є одним із комплексних досліджень, спрямованих на характеристику підстав та порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника. Результати, що відображають наукову новизну, полягають у наступному:

*у перше:*

- запропоновано розмежувати підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника, виокремивши дисциплінарні звільнення на законодавчому рівні;

- обґрунтовано недоліки порядку надання згоди профспілкового органу на звільнення працівника та доцільність функціонування дисциплінарних комісій;

- обґрунтовано необхідність віднесення підстав розірвання трудового договору, передбачених п.п. 2,3 ст. 41 КЗпП України, до дисциплінарних проступків;

- критично оцінено заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, а також батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів, у випадку вчинення даними категоріями працівників окремих дисциплінарних проступків;

*удосконалено:*

- трактування понять «розірвання трудового договору», «дисциплінарний проступок»;

- порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника шляхом виокремлення дисциплінарних звільнень;

*дістали подальшого розвитку:*

- теоретичні розробки науковців щодо правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника;

- напрями правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника.

**Апробація результатів дослідження.** Результати даного дослідження опубліковані у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання реформування правової системи України (3-4 липня 2020 р., м. Дніпро), тези доповіді – «Деякі особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця»; стаття «Особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» опублікована у випуску 22 (35) за 2020 р. журналу «Правові горизонти».

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається із вступу, трьох розділів, кожен з яких містить два підрозділи, та висновків. Робота викладена на 116 сторінках. Список використаних джерел містить 110 найменувань і розміщений на 11 сторінках.

## **РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ І РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ**

### *1.1. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору*

Розглядаючи питання підстав припинення трудового договору, у першу чергу доцільно з'ясувати саме поняття трудового договору та його особливості. Стаття 21 Кодексу законів про працю України визначає його як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Стаття 31 проекту Трудового кодексу України тлумачить трудовий договір як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, локальних нормативних актів роботодавця в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [53].

Вдале визначення трудового договору пропонує М. І. Іншин: це правочин між роботодавцем та фізичною особою, що реалізує право на працю, за яким фізична особа як працівник зобов'язана належним чином виконувати трудову функцію та пов'язані з нею трудові обов'язки з підляганням встановленому внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний своєчасно у повному обсязі виплачувати заробітну плату, належним чином організувати та



гарантувати умови праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів, домовленості сторін [94, с. 194].

Таким чином, трудовий договір є підставою виникнення трудових відносин та виступає організаційно-правовою моделлю забезпечення, реалізації, гарантування та правової охорони права на працю та інших трудових прав, а також належного виконання трудових обов'язків. Якщо взяти до уваги, що до основоположних принципів трудового права належать визначеність і стабільність трудової функції, соціальна справедливість, а також захист працівника від свавілля роботодавця, то цілком закономірно, що законодавча визначеність підстав припинення трудового договору є однією з основних засад останнього як інституту трудового права.

Поняття «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення», а також їх співвідношення широко досліджувалися у наукових колах, зокрема такими вченими, як В. Р. Шишлюк, О. О. Конопельцева, В. І. Прокопенко, В. С. Венедіктов та іншими [33; 8; 93].

Загалом думки вчених зводяться до того, що припинення трудового договору є родовим поняттям та являє собою закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем в усіх випадках, передбачених законодавством про працю [8, с. 106]. У свою чергу розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи, у встановлених законом випадках, осіб, які не є стороною трудового договору) [33, с. 57; 93, с. 208]. До речі, у західних країнах поняття припинення трудового договору еквівалентне розірванню трудового договору. Наприклад, польські науковці визначають припинення трудового договору як одностороннє проголошення волі однієї із сторін припинити існуючу роботу після періоду повідомлення. Це твердження не вимагає згоди обох сторін, оскільки це є одностороннім рішенням однієї зі сторін трудових відносин. При цьому припинення трудових відносин може бути здійснене роботодавцем або працівником [110].

На нашу думку, розірвання трудового договору – це спосіб припинення трудових відносин за ініціативою однієї із сторін такого договору (працівника або роботодавця) у порядку та із чітким додержанням процедур і гарантій, визначених законодавством про працю.

Що стосується поняття «звільнення», то, на думку В. В. Жернакова, воно вживається стосовно працівника та за змістом є синонімом до терміна «припинення трудового договору» [17, с. 208]. Ф. А. Цесарський зазначає, що звільнення як юридичний факт складається з комплексу узгоджених дій роботодавця та працівника, у результаті яких відбувається припинення трудових відносин між ними, погашення їхніх взаємних прав та обов'язків, обумовлених трудовим договором, змінюється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником цього роботодавця, а роботодавець позбавляється дисциплінарної влади щодо колишнього працівника. Як комплекс узгоджених дій працівника й роботодавця здійснюється в просторі, обмеженому організацією роботодавця, та в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем – останній день роботи [101, с. 507].

Схожої думки В. Р. Шишлюк, яка тлумачить поняття «звільнення» як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником [106, с. 16].

Законодавцем поняття «звільнення» використовується у трьох значеннях: 1) як вид дисциплінарного стягнення; 2) наслідок припинення трудового договору; 3) процедура оформлення припинення трудових правовідносин.

Отже, припинення трудового договору – це припинення правовідносин між працівником та роботодавцем з визначених законом підстав, яке, за загальним правилом, оформлюється звільненням працівника.

Припинення трудового договору може настати лише у випадку наявності для цього законних підстав, якими є юридичні факти (конкретні життєві обставини (дії та події), з якими норми права пов'язують настання певних правових наслідків – виникнення, зміну або припинення правових відносин [19, с. 363]) для припинення трудового договору. Такі підстави визначені ст. 36 КЗпП України:

- угода сторін;
- закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

- набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

- підстави, передбачені контрактом;

- підстави, передбачені іншими законами [24].

Таким чином, як зазначає О. С. Бондар, юридичні факти у сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів: по-перше, вольові дії, коли одна зі сторін договору або обидві його сторони або третя особа, що не є стороною трудового договору, але має за законом право вимагати його припинення (наприклад, суд, профспілка, комісаріат), виявляють ініціативу припинити договір; по-друге, події. Зокрема, подією може бути смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством. Отже, припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії [4, с. 80].

О. В. Лаврінченко відмічає, що у науці трудового права існують численні системи класифікацій підстав припинення трудового договору. Л. А. Андрєєва, К. Н. Гусов, О. М. Медведєв слушно наголошують, що «розбіг думок в юридичній літературі на класифікацію підстав припинення трудового договору досить значний», «все умовно і існує багато перебільшень, ряд з яких неможливо подолати» [1, с. 21-22].

О. Зайкін класифікує їх за тим, хто є ініціатором припинення договору, на чотири групи: припинення трудового договору зі спільної ініціативи його сторін; розірвання договору з ініціативи працівника; розірвання договору з ініціативи роботодавця (адміністрації); припинення трудового договору внаслідок актів (з ініціативи) органів, які не є стороною такого договору. На нашу думку, дана класифікація не враховує підстав припинення трудового договору з об'єктивних підстав (закінчення строку трудового договору, набрання законної сили обвинувального вироку суду і т. п.) [20, с. 224-225].

К. Гусов і В. Толкунова здійснюють класифікацію за трьома підставами:

- за суб'єктами, на яких вони поширюються (на загальні, які поширюються на всіх працівників, і додаткові, що застосовуються тільки до окремих, передбачених законом категорій працівників);

- за юридичними фактами (на дії та події);

- за вольовим чинником (звільнення з ініціативи працівника, з ініціативи адміністрації та з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору).

До «подій» вчені відносять: закінчення строку договору або закінчення виконуваної роботи, ліквідація організації у зв'язку з її банкрутством, а інші передбачені законом підстави, зазначають вчені, мають у своїй основі «дії». К. Гусов і В. Толкунова також звертають увагу на те, що факт смерті працівника – це подія, але вона не передбачена КЗпП як підстава звільнення, оскільки «мертвого не можна звільнити», його просто виключають зі списків працівників. Дослідники вказують, що окреме спеціальне законодавство називає факт смерті працівника серед підстав припинення трудового договору [14, с. 222-223].

О. Смірнов вважає, що підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані, насамперед, залежно від того, хто є ініціатором припинення договору, а саме: припинення договору (контракту) з обоюсторонньої ініціативи його сторін; припинення договору з ініціативи працівника; припинення трудового договору з ініціативи роботодавця та припинення договору з ініціативи відповідних органів, які не є стороною останнього. Також О. Смірнов додатково виділяє серед системи підстав припинення трудового договору, що належать до першої класифікаційної групи, дві підгрупи: згода сторін на припинення договору та закінчення строку договору, якщо він був укладений на певний термін або час виконання певної роботи. На думку ученого, остання підстава діє не автоматично, так як договір (контракт) припиняється за цією підставою або з ініціативи працівника, або роботодавця [85, с. 196-197].

Н. Болотіна та Г. Чанишева в основі диференціації підстав припинення трудового договору визначають два критерії: вид юридичного факту, що є причиною припинення, і волевиявлення яких саме суб'єктів зумовило

припинення договору. За першим критерієм дослідниці пропонують розрізняти припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника) та у зв'язку з певними юридичними діями (взаємне волевиявлення сторін договору; ініціатива працівника або роботодавця; ініціатива третіх осіб, які не є стороною договору; порушення правил прийняття на роботу) [92, с. 222-224].

Свою класифікацію пропонують В. І. Єгоров, Ю. В. Харитонova. Залежно від обставин і причин припинення трудового договору, наявності або відсутності в них прояву інтелектуально-вольового впливу з боку працівника або роботодавця – їх ініціативи, бажання, прохання, злагоди, а також від обсягу наданих їм прав і покладених на них обов'язків зазначені автори вважають за доцільне усі види припинення трудового договору розділити спочатку на дві групи з їх подальшою класифікацією. Перша група містить види припинення трудового договору, в яких простежується суб'єктивне ставлення до нього сторін трудового договору, яке викликає його припинення під впливом інтелектуально-вольового акту працівника або роботодавця. До другої групи належать випадки припинення трудового договору на підставах об'єктивного характеру, поява яких унеможлиблює подальше виконання працівником його трудових функцій і збереження трудового договору з робітником взагалі або в його первісному вигляді [21, с. 306-308]. Не заперечуючи запропоновану класифікацію, Ф. А. Цесарський слушно звертає увагу на той факт, що автори використовують термін «види» припинення трудового договору, що здається не цілком виправданим, оскільки мова йде про підстави припинення трудового договору [100, с. 508].

На думку О. В. Лавріненка, усі вказані підходи є дещо спрощеними і не відображають усю повноту наявної в чинному законодавстві системи підстав припинення трудового договору, тому він пропонує багаторівневу систему класифікації:

Перший загальний рівень класифікації:

1) за сферою застосування суб'єктами, на яких розповсюджуються підстави:

- загальні підстави припинення трудового договору;
- спеціальні підстави припинення трудового договору.

2) в залежності від кількості юридичних фактів:

- підстави припинення трудового договору у вигляді юридичного факту;
- підстави припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний, юридичний склад).

3) в залежності від виду юридичного факту:

- припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями;
- припинення трудового договору у зв'язку з певними юридичними діями;
- припинення трудового договору у зв'язку з бездіяльністю;
- припинення трудового договору у зв'язку з наявністю визначеного законодавством факту-стану або стану юридичного характеру.

Другий загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний (юридичний) склад):

1) за елементним складом складного юридичного факту:

- підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу у формі сукупності підстав, передбачених законодавством;
- підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу у формі сукупності підстав, передбачених іншими актами компетентних органів.

2. Субгрупа підстав у вигляді юридичних фактів-дій:

1) за суб'єктом ініціативи, вольовим критерієм:

- розірвання угодою сторін трудового договору (контракту);
- розірвання ініціативою роботодавця (власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу);
- розірвання з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору (контракту).

Третій загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

1) за видом трудового договору (порядком припинення):

- розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника;
- розірвання з ініціативи працівника всіх різновидів строкового трудового договору.

2. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

1) за колом осіб (сферою застосування підстав):

- загальні підстави для звільнення з ініціативи роботодавця;
- додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

2) в залежності від характеру причин, що стали підставою припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу:

- підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою працівника (організаційно-правові підстави);
- підстави, що пов'язані з поведінкою працівника.

3) в залежності від необхідності погодження із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом:

- підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що погоджуються із профспілковим органом;
- підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що не погоджуються із профспілковим органом.

Четвертий загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави):

1) за суб'єктами, дії (рішення, ініціатива) яких обумовили необхідність застосування організаційно-правових підстав розірвання трудового договору із працівником:



- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована певними діями працівника;

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями роботодавця;

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями компетентних органів та (або) діями працівника;

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована рішеннями органів, які розглядають трудові спори.

2. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з поведінкою найманого працівника:

1) за характером поведінки (ознакою винності) працівника:

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника;

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника.

3. Субгрупа підстав розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника:

1) за характером причин розірвання трудового договору (особливістю процедури припинення):

- підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника з поважних причин;

- підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника із причин, які не відносяться до поважних.

П'ятий загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника:

1) за ознакою того, чи є підстава групи дисциплінарним звільненням:

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника та є заходом дисциплінарного стягнення;

- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника та не є заходом дисциплінарного стягнення.

Автор зазначає, що наведена система класифікації підстав дозволяє виділити й охарактеризувати як загалом систему підстав припинення трудового договору, так і більш детально проаналізувати відносно самостійні складові частини цієї зведеної системи – видові групи підстав припинення договору, які окреслено за допомогою відповідних критеріїв (підстав) класифікації [37, с. 130-131].

Л. Флорек усі підстави припинення трудового договору поділяє на три групи. Першу групу становлять підстави, зумовлені двосторонніми юридичними діями сторін трудового договору (угода сторін). Друга група – підстави, зумовлені односторонніми юридичними діями однієї із сторін трудового договору. Третя група – підстави, зумовлені подіями, які не носять характеру юридичних угод [109, с. 93-96].

Що стосується проекту Трудового кодексу України, то ним передбачені підстави припинення трудових відносин, до яких належать:

- 1) закінчення строку трудового договору;
- 2) згода сторін;
- 3) переведення працівника на роботу до іншого роботодавця;
- 4) розірвання трудового договору за ініціативою працівника;
- 5) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця;

6) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу

управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця;

7) укладення трудового договору всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

8) незалежні від волі сторін підстави;

9) підстави, передбачені трудовим договором.

До незалежних від волі сторін підстав Трудовий кодекс відносить:

- припинення трудових відносин з керівником юридичної особи за пропозицією профспілкового органу;

- припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;

- припинення трудових відносин у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі;

- припинення трудових відносин з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів;

- припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим;

- припинення трудових відносин у разі порушення правил укладання трудового договору;

- припинення трудових відносин внаслідок настання надзвичайних обставин, що перешкоджають їх продовженню [63].

На наш погляд, таку підставу, як укладення трудового договору всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення, слід також віднести до незалежних від волі сторін підстав, так як у

даному випадку НАЗК звертається до суду для припинення трудового договору (контракту), визнання правочину недійсним, тобто волевиявлення сторін відсутнє.

Отже, припиненням трудового договору є закінчення розповсюдження його дії на сторін трудового договору (роботодавця та працівника) на підставі взаємної згоди сторін, одностороннього волевиявлення або ж на підставі незалежних від волі сторін обставин, яке здійснюється у визначеному законом порядку.

Незважаючи на велику кількість класифікацій підстав припинення трудового договору, вважаємо, що ключовими критеріями для їх поділу є:

1) наявність волевиявлення сторін (двостороннє, одностороннє або його відсутність – припинення трудового договору здійснюється з незалежних від волі сторін підстав);

2) ініціатор припинення трудового договору (ініціатива працівника чи роботодавця);

3) суб'єкт (загальні та спеціальні підстави припинення трудового договору);

4) наявність проступку (пов'язані або не пов'язані із вчиненням працівником винного протиправного діяння).

Що стосується незалежних від волі сторін підстав, то дана група отримує нормативне закріплення лише у проекті Трудового кодексу України, чинним КЗпП України вона не передбачена і використовується на сьогоднішній день лише у наукових класифікаціях.

### ***1.2. Аналіз підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця***

Як зазначалося у попередньому підрозділі, розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням.

Якщо працівник може розірвати трудовий договір у будь-який час незалежно від причин, попередивши роботодавця у встановлений законом строк, то останній може це зробити лише у визначених законом випадках, що зумовлено необхідністю захисту інтересів працівника як більш вразливої сторони трудового договору. В. Р. Шишлюк також підкреслює, що визначення вичерпного переліку підстав припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є юридичною гарантією реалізації права працівника на працю. Таким чином, роботодавець вправі звільнити працівника за своєї ініціативи лише за умови наявності загальних чи додаткових підстав, передбачених законодавством про працю [105, с. 106]. О. А. Ситницька звертає увагу, що зміст ст.ст. 40 і 41 КЗпП України відповідає вимозі Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавців (1982 р.), згідно якої трудові відносини не можуть припинятися, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями та поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства [32].

Загальними підставами, відповідно до ст. 40 КЗпП України, є:

1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення 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;

9) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;

10) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Стаття 41 КЗпП України містить перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Дана стаття говорить, що крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіялу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким

присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

2) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

3) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

5) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;

б) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції».

7) припинення повноважень посадових осіб [22].

С. В. Селезень зауважує, що передбачена трудовим законодавством класифікація підстав розірвання трудового договору на загальні та додаткові базується на врахуванні об'єктивних параметрів і суб'єктного складу трудових відносин. Об'єктивні параметри – це певні життєві обставини, що тягнуть за собою негативні наслідки стосовно всіх працівників або певної категорії працівників.

Загальні підстави розірвання трудового договору застосовуються до всіх категорій працівників за наявності певних об'єктивних обставин, деякі з яких не залежать від волі працівника і не пов'язані з його неправомірною поведінкою (наприклад, зміни в організації виробництва і праці; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу), інші, навпаки, викликані безпосереднім невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків (наприклад, прогул, поява на роботі у нетверезому стані).

У свою чергу додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються лише до певної категорії працівників, що зумовлено особливостями трудової функції (підвищеною відповідальністю і суспільною значущістю трудової функції) цієї категорії працівників, за наявності об'єктивних обставин, викликаних винними діями працівника цієї категорії [78, с. 56].

Як слушно підкреслює С. В. Селезень, при вирішенні питання про підставу розірвання трудового договору за наявності і загальних, і додаткових підстав, має бути застосована додаткова, що зумовлено специфікою функціонального призначення цих підстав у системі підстав припинення трудового договору [77, с. 148].

Варте уваги питання доцільності назви «додаткові» до окремих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Саме слово «додатковий» означає «той, який є додатком до чого-небудь». Додаток – те, що додається, служить доповненням до чого-небудь [82, с. 343]. Аналізуючи лексичне значення слова «додатковий», можна зробити висновок, що додаткові підстави розірвання трудового договору – це ті, які застосовуються до усіх категорій працівників поряд та одночасно із загальними. Як бачимо, застосування найменування «додаткові підстави» не відображає правову природу підстав розірвання трудового договору, які застосовуються до визначених категорій працівників, при чому при конкуренції підстав, передбачених ст. 40 та ст. 41 КЗпП України, застосовуються останні – додаткові. Точно відображає сутність підстав розірвання трудового договору, передбачених ст. 41 КЗпП України слово «спеціальний», яке тлумачний словник української мови трактує як «призначений виключно для кого-, чого-небудь; який має особливе призначення» [83, с. 501]. Таким чином, правова норма, викладена у ст. 40 КЗпП України є загальною, а викладена у ст. 41 КЗпП України – спеціальною. А. Б. Венгеров влучно зазначає, що за предметом регулювання розрізняють загальні і спеціальні норми, що забезпечують більш конкретне врегулювання



одного і того ж предмету, при чому при їх конкуренції перевага у застосуванні надається спеціальній нормі [7, с. 227].

Таким чином, абсолютно погоджуємося з О. М. Ярошенком, який підкреслює, що відповідно до вимог законодавчої техніки, легальний поділ підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові є неприйнятним. Дослідивши тлумачення термінів «загальний», «додатковий» і «спеціальний», науковець дійшов висновку, що:

1) перший із них абсолютно виправдано вживається у ст. 40 КЗпП України по відношенню до підстав розірвання трудового договору з ініціативи, які поширюються на всіх працівників будь-яких підприємств, установ, організацій, незалежно від їх форми власності та організаційно-правової форми створення;

2) до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що стосуються чітко визначених законом категорій працівників і дій, які перешкоджають нормальному існуванню трудових правовідносин, більш виваженим є застосування замість терміну «додатковий» категорії «спеціальний», адже ні про яке доповнення чого-небудь у даному разі не йдеться, відповідні підстави розірвання трудового договору для цих категорій працівників є такими ж основними, як і загальні.

Під спеціальними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця слід розуміти встановлені законодавством підстави, що стосуються тільки певних категорій працівників, певних видів господарської чи іншої діяльності, та певних дій, які перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин [107, с. 63-64].

Слід зазначити, що проект Трудового кодексу прямо не розмежовує підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові. Згідно із вказаним проектом роботодавець може зі своєї ініціативи розірвати трудовий договір:

1) у зв'язку із скороченням;

2) у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;

3) у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності;

4) у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

5) у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад два місяці;

б) у разі встановлення невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді протягом строку випробування;

7) у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Що стосується останньої групи, то їй присвячена стаття 92 проекту Трудового кодексу. Частина 1 даної статті визначає такі підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником трудових обов'язків:

- систематичне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин (систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято);

- прогул (відсутності на роботі протягом робочого дня без поважних причин);

- поява на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

- 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;

- грубе порушення працівником вимог охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.

Крім підстав передбачених частиною першою, друга частина визначає такі:

- одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним бухгалтером, його заступником, головним інженером;

- розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір з яким укладено з умовою про нерозголошення захищеної інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмова у наданні допуску до державної таємниці;

- вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати;

- вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дало роботодавцеві підстави для втрати довіри до такого працівника, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;

- вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;

- порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників) [63].

Отож, поділ підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у проекті ТК України є умовним, однак за своєю сутністю зазначені підстави є саме загальними та спеціальними. Слід звернути увагу, що проект ТК, на відміну від КЗпП України, розмежовує конкретно підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані саме з порушенням трудової дисципліни,

Ю. С. Шершень вважає, що усі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору науковець приймає

критерії, які унеможливають залишення працівника в колективі. Такими критеріями є: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин. До першої групи належать підстави виробничого характеру: ліквідація (реорганізація) суб'єкта підприємницької діяльності, скорочення чисельності або штату працівників. Друга група підстав, пов'язана з юридичними подіями при відсутності винних дій працівника, тобто за підставами організаційно-правового характеру: виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законом не встановлений триваліший строк збереження місця роботи при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Останню групу становлять підстави, що перебувають у прямій залежності від дій працівника, і які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудової функції чи порушенні моральних принципів: систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу [105, с. 879].

Розглянемо більш детально кожен з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Термін «зміни в організації виробництва і праці», відповідно до п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, означає раціоналізацію робочих місць, уведення нових форм організації праці, серед яких перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [65]. Із змісту п. 1 ст. 40 КЗпП випливає, що змінами в організації виробництва і праці також є: ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, скорочення кількості або штату працівників. Скорочення штату є одним із заходів, спрямованих на поліпшення роботи підприємства, укомплектування його найбільш кваліфікованими кадрами. У зв'язку з цим роботодавець має право в межах суміжних професій та посад здійснювати перестановку (перегрупування) працівників і переводити більш кваліфікованих працівників, посади яких скорочуються, за їхньою згодою на інші посади, звільнивши з тих посад за скороченням штату працівників з нижчою кваліфікацією [24, с. 126]. При звільненні з даної підстави мають бути дотримані вимоги ст.ст. 42, 43, 47, 49, 49<sup>2</sup>, 116 КЗпП України.

Невідповідність займаній посаді (п. 2 ст. 40 КЗпП України) – це нездатність працівника внаслідок недостатньої кваліфікації, стану здоров'я чи з інших причин належним чином виконувати свою трудову функцію. Ці причини не залежать від волі працівника, є об'єктивними і не можуть бути поставлені йому за провину. Доказами даної підстави можуть бути: брак виготовленої працівником продукції, грубі помилки та недоліки в роботі, медичний висновок про стійке зниження працездатності особи із зазначенням протипоказання за станом здоров'я виконувати доручену роботу, нездатність керівника підприємства забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі, позбавлення спеціальних прав (прав водія, машиніста, скасування допуску до державної таємниці (певної форми), рішення атестаційної комісії (рекомендаційний характер) та ін.). Підтвердженням недостатньої кваліфікації

працівника є відповідний висновок комісії, що проводила атестацію. При цьому відсутність диплома про освіту чи інших документів про кваліфікацію працівника, знижена працездатність (стан здоров'я) тощо не можуть бути доказами невідповідності, якщо це не є обов'язковими умовами для виконання роботи і працівник належним чином її виконує [24, с. 130-131].

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України). Систематичність невиконання трудових обов'язків означає, що у працівника протягом певного періоду його роботи на конкретному підприємстві, установі, організації було принаймні два випадки (факти) невиконання ним трудових обов'язків, що фактично означає порушення трудової дисципліни.

Роботодавець може правомірно розірвати трудовий договір за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за одночасної наявності таких умов:

- порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають із правил внутрішнього трудового розпорядку;
- невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності;
- невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним;
- враховуються тільки дисциплінарні та громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів;
- з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця [99].

Наступною підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Прогул – це відсутність без поважних причин працівника на роботі впродовж робочого дня або залишення роботи без попередження власника чи безпосереднього керівника зокрема більш ніж на три години (безперервно чи сумарно) [27, с. 133]. Зазвичай поважними визнаються причини, які виникли з обставин, не залежних від волі працівника. Тому відсутність працівника на роботі через хворобу, аварії на транспорті, хворобу членів сім'ї та ін., що перешкодили працівнику вчасно прибути на роботу, не вважаються прогулом. Не може вважатися прогулом також: невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням без поважних причин; невихід на роботу працівника, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я; спізнення на роботу чи завчасне залишення її (тривалістю до трьох годин), байдкування чи сон у робочий час; відсутність працівника на робочому місці, якщо він не залишав місця розташування підприємства, установи, організації, в якій працює чи виконував трудові обов'язки за межами розташування підприємства; неявка на робоче місце, якщо у цей день працівник перебував на чергуванні за затвердженим адміністрацією графіком, яке є для нього обов'язковим.

Водночас прогулом є: невихід без поважних причин працівника на роботу у вихідний день, в який він був залучений до роботи за чинним законодавством; відсутність працівника як на робочому місці, так і на місці виконання своїх службових обов'язків, у зв'язку з чим він взагалі не виконує своїх трудових обов'язків; невихід на роботу із самовільним використанням працівником відпустки, відгулів за відпрацьовані раніше дні, залишення роботи без попередження роботодавця при розірванні трудового договору.

Таким чином, для кваліфікації прогулу вимагає встановлення двох ознак винних дій працівника: фактичної – непереведення на робочому місці (у тому числі більше трьох годин протягом робочого дня) та оціночної – відсутність

поважності причин неявки на роботу. Фактична ознака прогулу встановлюється особою, яка веде облік робочого часу. Оціночна – визначається посадовою особою, яка має право прийому і звільнення. Ніхто інший, крім цієї посадової особи, кваліфікувати відсутність на роботі в якості прогулу не має права. погоджуємося з О. І. Кисельовою, що недоліком правового регулювання є відсутність у законодавстві точного переліку поважних причин, що визначали би правомірність відсутності працівника. У кожному окремому випадку поважність причин визначається роботодавцем самостійно, що призводить до конфлікту з працівником, адже розуміння поважності причин у них може бути різним [26, с. 214-215].

Звільнення з підстави, передбаченої п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України роботодавець може провести, якщо це обумовлено інтересами виробництва, тобто якщо роботу відсутнього працівника неможливо перерозподілити серед інших працівників у колективі або замінити тимчасово іншим, і лише під час подальшої відсутності працівника на робочому місці після чотирьох місяців поспіль збереження за працівником роботи чи посади. обов'язковою при звільненні є згода профспілки. Водночас законодавством в окремих випадках встановлюється більш тривалий термін збереження за працівником місця роботи (посади). До таких випадків належать захворювання працівника на туберкульоз (термін до десяти місяців) та ряд інших хвороб, втрати працездатності у зв'язку з каліцтвом або професійним захворюванням (до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності) [27, с. 134].

Розірвання трудового договору з підстави, передбаченої п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може бути здійснене у випадках: неправомірного звільнення працівника, поновлення якого на роботі провадиться за рішенням суду чи вищої організації; встановленої законом переваги прав поновлюваного працівника, який раніше виконував цю роботу до призову на службу у Збройні сили, до відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; повернення на роботу незаконно засуджених та реабілітованих осіб (робота надається не пізніше ніж через один місяць з моменту звернення, якщо таке



надійшло впродовж трьох місяців із часу вступу в законну силу виправдовувального вироку). За таких обставин новоприйнятому працівникові пропонується інша робота на даному підприємстві (в установі, організації), а в разі його відмови від такого переведення власник має право звільнити його на підставі п. 6 ст. 40 КЗпП України [27, с. 135].

Підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбаченою п. 7 ч. ст. 40 КЗпП України, є поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Чинне законодавство не містить визначення понять «нетверезий стан», «стан сп'яніння» і т. п. У літературі алкогольне сп'яніння визначають як стан людини, який виникає внаслідок надмірного вживання алкогольних напоїв (алкогольної інтоксикації), що призводить до фізіологічних, психічних, вегетативних і неврологічних розладів. Наркотичне сп'яніння – це психічний стан людини, викликаний вживанням наркотичних засобів або інших одурманюючих речовин. Відповідно токсичне сп'яніння – це психічний стан людини, викликаний вживанням психотропних та інших одурманюючих речовин (окрім алкогольних напоїв і наркотичних засобів) [88, с. 861]. Із цього можна зробити висновок, що нетверезий стан – це тимчасовий розлад психіки людини, за якого вона не спроможна у повній мірі усвідомлювати свої дії, наслідки їх вчинення та керувати ними, викликаний вживанням алкогольних, наркотичних чи одурманюючих речовин.

Очевидно, що робота у такому стані нерідко призводить до порушень правил охорони праці, нещасного випадку, виготовлення бракованої продукції, помилок при виконанні складних завдань тощо; працівник заважає працювати іншим особам, які знаходяться поруч. Але необхідно мати на увазі, що сам факт появи на роботі у такому стані уже є порушенням трудової дисципліни, незалежно від настання шкідливих наслідків. Законодавством передбачене звільнення зазначеної категорії працівників як виправданий захід з метою запобігання нещасним випадкам і травматизму на виробництві, аваріям і заподіяння матеріальної шкоди підприємствам [9].

Наступною підставою є вчинення 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 (п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Законодавство України не формулює дефініцію терміна «розкрадання». Вона розробляється теорією й практикою на підставі вивчення характерних ознак складів усіх форм даного правопорушення. В. С. Ковригін під розкраданням згідно п. 8 ст. 40 КЗпП розуміє навмисне протиправне безоплатне заволодіння з корисливою метою майном власника на свою користь або інших осіб, що спричинило шкоду власнику [29, с. 401].

Згідно з п. 26 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» на цій підставі можуть бути звільнені працівники, провина яких встановлена, вироком суду, який набрав чинності або щодо яких діє постанова компетентного органу про накладення адміністративного стягнення або застосовувалися заходи громадського впливу незалежно від того, застосовувалися або не застосовувалися раніше до працівника заходи дисциплінарного чи громадського впливу, в робочий чи в неробочий час було скоєне розкрадання [54].

Законом України від 20.05.2014 р. N 1275-VII частина перша ст. 40 КЗпП доповнена п. 10, відповідно до якого трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у разі призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду. Крім того, Законом внесені зміни до ст. 47 КЗпП, відповідно до яких у разі мобілізації власника – фізичної особи свої обов'язки з проведення розрахунку з працівником та видачі йому трудової книжки він повинен виконати впродовж місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.

Обов'язки роботодавця – завчасно попереджати працівника або необхідність здійснювати інші заходи для подальшого його звільнення за цією підставою законодавство про працю не містить.

Пункт 11 статті 40 КЗпП України передбачає таку підставу як встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. Застосування цієї підстави провадиться у разі встановлення для працівника строку випробування (ст.ст. 26-28 КЗпП України). Про звільнення за п. 11 ст. 40 КЗпП роботодавець зобов'язаний попередити працівника письмово за три дні. Звільнення за цим пунктом можливе лише до закінчення строку випробування. Тобто і попередження, і звільнення працівника повинне відбутися в межах цього терміну. Оформлюється повідомлення в довільній формі. Бажано отримати від працівника підпис про отримання повідомлення. Через три дні після отримання працівником повідомлення видається наказ про звільнення з роботи за пунктом 11 статті 40 КЗпП та робиться запис у трудовій книжці [27, с. 138].

Розглянемо також підстави розірвання трудового договору, передбачені ч. 1 ст. 41 КЗпП України, які пов'язані з винними діями працівника.

Підстава, передбачена п. 1 даної статті може бути застосована у разі:

- 1) встановленого факту одноразового грубого порушення трудових обов'язків;
- 2) поширюється виключно на коло таких працівників, як: а) керівник або заступники керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності; б) керівник або заступники філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу; в) головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники; г) службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службові особи центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

КЗпП не розкриває поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків». На думку С. М. Козіна, на практиці таким має бути фактичне, очевидне й винне (умисне або необережне) порушення працівником обов'язків, передбачених нормативними правовими актами, трудовим та колективним договорами. У кожному разі грубість порушення визначається з урахуванням

конкретних обставин стосовно кожного працівника, що виконує керівні функції [30, с. 266].

Верховний Суд України (справа № 6-33цс14 від 21.05.2014 р.) дійшов висновку, що вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставин справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення [50].

Згідно з п. 1<sup>1</sup> ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Стаття 115 КЗпП України встановлює, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Якщо заробітна плата не виплачувалася протягом місяця або виплачувалася у розмірі, нижчому за встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, винні в цьому керівники можуть бути звільнені за п. 1<sup>1</sup> статті 41 КЗпП. Це стосується і недержавних підприємств. При цьому не має значення,

чи компенсувалася працівникам втрата частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, чи ні. При цьому необхідно виходити з розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на період виконання роботи, за який виплачується заробітна плата.

Поняття «винні дії» включає у себе і бездіяльність. При належній дбайливості керівника щодо виконання обов'язку забезпечувати своєчасну та в повному обсязі заробітну плату звільнення за п. 1<sup>1</sup> ст. 41 КЗпП є неможливим (наприклад, при зміні кон'юнктури ринку та неотриманні підприємством коштів для виплати заробітної плати).

Відповідно до п. 2 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

За цією підставою можуть бути звільнені працівники за наявності таких умов:

- 1) працівник безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності (прийняття, зберігання, транспортування, розподіл тощо);
- 2) винна дія працівника;
- 3) втрата довіри до працівника з боку власника або уповноваженого їм органу.

Товарні цінності – це матеріальні цінності, що прийняті на зберігання, зберігаються на складі або відпускаються зі складу, з торгового залу, іншого сховища. Особи, які безпосередньо їх обслуговують, це переважно особи, які займаються прийманням, збереженням, транспортуванням і розподілом матеріальних цінностей. Особи, які безпосередньо обслуговують культурні цінності, – наприклад, працівники музеїв. Не можуть бути звільнені на цій підставі обліковці, бухгалтери, товарознавці, сторожі та інші працівники, оскільки їх діяльність безпосередньо не пов'язана з обслуговуванням цінностей.

Під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій з експедиції чи відпуску цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. За загальним правилом такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів [16].

Для вирішення питання про те, чи відноситься працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні чи культурні цінності, необхідно детально ознайомитися з колом його обов'язків, що визначається відповідними посадовими інструкціями та положеннями. У кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, що пов'язані з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, чи носить виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Обов'язок з обслуговування цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами [16].

Далі коло працівників, які можуть бути звільнені згідно з п. 2 ст. 41 КЗпП, може бути розширене за рахунок основних матеріально відповідальних осіб, тобто осіб, з якими відповідно до законодавства можуть бути укладені договори про повну матеріальну відповідальність. Такі працівники можуть бути звільнені у зв'язку із втратою довіри, навіть якщо б основний зміст їх роботи не зводився до прийняття та збереження товарних цінностей. Для вирішення питання про можливість звільнення працівника з роботи у зв'язку з втратою довіри не має значення, чи був з таким працівником фактично укладений договір про повну матеріальну відповідальність. Досить того, що він повинен укладатися та що працівник здійснив за наявності його вини дії, що дають підставу для втрати довіри. Договори про повну матеріальну відповідальність укладалися відповідно до ст. 135<sup>1</sup> КЗпП з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також

типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Підставою для розірвання трудового договору у за п. 2 ст. 41 КЗпП є здійснення працівником винних дій, тобто втрата довіри повинна бути заснована на конкретних фактах, підтверджених доказами. До винних дій, що дають підстави для втрати довіри до працівника, можуть бути, зокрема, віднесені: продаж товарів безпосередньо зі складу, з підсобних приміщень, обважування, одержання плати за послуги без відповідних документів і т. п. Приводом до втрати довіри є не тільки допущені працівником зловживання, але й халатне відношення його до своїх обов'язків, наприклад, зберігання ключів від приміщень із матеріальними цінностями в неналежному місці, видача грошових сум без відповідного оформлення й т. п.

Для звільнення на цій підставі немає значення, у якому розмірі на цих працівників може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну організації при виконанні трудових обов'язків. Таким діями, зокрема, можуть бути використання довіреного майна працівником в особистих цілях, обважування, отримання плати за послуги без оформлення відповідних документів, порушення правил з проведення операцій з матеріальними цінностями тощо. Вина працівника визначається тим, що працівник передбачав чи повинен був передбачити негативні наслідки своїх дій. Якщо вини працівника немає, то звільнення на цій підставі недопустиме. Форма вини може бути умисною або необережною. Довести вину працівника має роботодавець.

При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання та інших корисливих правопорушень працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довіри до них і тоді, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою. При цьому слід враховувати, що факт вчинення винних дій повинен бути належно встановлений відповідними органами. Зокрема, у п. 28 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що звільнення з підстав втрати довіри (п. 3 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або

товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т. п.), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довіри до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою [65].

Тож, якщо провина працівника в здійсненні конкретних дій не встановлена, то працівник не може бути звільнений за мотивами втрати довіри, незважаючи навіть на недостачу або зіпсування довірених цінностей.

Водночас не можуть бути працівниками, на яких у відповідних випадках поширюється дія п. 2 ст. 41 КЗпП, сторожі, охоронці та інші працівники, які здійснюють функції охорони або обліку. Не можуть бути звільнені працівники, які періодично призначаються членами інвентаризаційних комісій і беруть участь у визначенні кількості товарно-матеріальних цінностей, що знаходяться на складах, у торгових залах та інших сховищах, виробничих та торговельних приміщеннях тощо. Визначення кількості матеріальних цінностей, що подаються інвентаризаційній комісії матеріально відповідальною особою, не підпадає під поняття безпосереднього обслуговування матеріальних цінностей.

Підставою для втрати довіри є використання працівником ввіреного йому для безпосереднього обслуговування майна в особистих цілях.

Втрата довіри може бути наслідком вчинення й такого проступку, що дає підстави зробити висновок, що подальше залишення такого працівника на роботі з обслуговуванням грошових і матеріальних цінностей може призвести до втрати цих цінностей. Підозра власника або уповноваженого ним органу не може бути підставою для вираження недовіри до працівника. Таким чином, для звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП не обов'язково, щоб він своїми протиправними діями завдав шкоди підприємству. Достатньо, щоб цими діями створювалась загроза завдання такої шкоди.



Неправомірні дії працівника не обов'язково повинні носити систематичний характер. Для звільнення достатньо і одноразового порушення, що дає власнику або уповноваженому ним органу підставу розірвати з працівником трудовий договір у зв'язку із втратою до нього довіри.

Якщо вина працівника у вчиненні конкретних дій не встановлена належним чином, то трудовий договір з мотивів втрати довіри розірваний з ним бути не може.

У тих випадках, коли винні дії працівника були вчинені в період його тимчасового переведення на роботу, пов'язану з обслуговуванням грошових, товарних або культурних цінностей, розірвання трудового договору з мотивів втрати до нього довіри є можливим лише у разі, якщо обслуговування матеріальних, грошових і культурних цінностей було складовою частиною його трудової функції на постійній роботі [16].

На нашу думку, формулювання «винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності», яке не визначає конкретних протиправних дій працівника, не містить переліку осіб, до яких дана підстава застосовується, дає широкі можливості для свавілля з боку роботодавця, адже дозволяє: 1) звільнити працівника, який не належить до зазначеної категорії (наприклад, сторожа, вантажника); 2) звільнити працівника, який належить до зазначеної категорії, однак за вчинення будь-яких винних дій, навіть не пов'язаних з обслуговуванням таких цінностей (наприклад, за запізнення на роботу).

Пунктом 3 статті 41 КЗпП України передбачено таку підставу розірвання трудового договору, як вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Така ж підстава передбачена п. 5 ч. 2 ст. 92 проекту Трудового кодексу (при цьому в проекті ТК уточнюється, що вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, є підставою розірвання трудового договору також, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою) [52].

В. О. Процевський слушно зауважує, що особи, трудовим обов'язком яких є виховання, повинні бути не тільки висококваліфікованими спеціалістами, а й людьми високої духовності та моральних переконань, бездоганної поведінки в громадських місцях, на роботі і в побуті. Зокрема, особистий приклад вихователя, його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні його впливу на молодь, усіх трудящих, становлять ту виховну силу, яку не можна замінити ні підручниками, ні бесідами на моральні теми, ні системою заохочень і покарань. Працівник, який виконує виховні функції, повинен постійно слідкувати за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує. Порушення моральних норм поведінки особами, які виконують виховні функції, тягне за собою не тільки моральний осуд, а й певні правові наслідки. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником за пунктом 3 статті 41 Кодексу законів про працю України [70, с. 10].

При цьому, коли йдеться про особу, що виконує виховні функції, то мається на увазі зміст трудової функції працівника, а не змістовна спрямованість діяльності організації в цілому. Тому не є спеціальними суб'єктами звільнення, за п. 3 ст. 41 КЗпП України, особи, які працюють у навчально-виховних і подібних їм організаціях, але виконують технічні або інші функції, не пов'язані з вихованням (коменданти, секретарі, бухгалтери та ін.). Відповідно до Постанови № 9 за п.3 ст.41 КЗпП можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів.

Однак ні чинний КЗпП, ні проект Трудового кодексу не містять визначення поняття аморального проступку, критеріїв несумісності з продовженням даної роботи, переліку суб'єктів, до яких може бути застосована дана підстава тощо.

Саме поняття «аморальний» є оціночним та може тлумачитися у залежності від моральних цінностей конкретної особи.

Н. М. Швець, узагальнюючи тлумачення аморального проступку, які зустрічаються в науці трудового права, трактує дане поняття як винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загально визнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту трудової функції працівника, чим дискредитують виховні і службові повноваження певного кола людей [104, с. 85]. В. І. Прокопенко також під аморальним проступком розуміє винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників, дискредитують виховні і службові повноваження певного кола людей [61, с. 274].

З огляду на вищенаведені визначення, доцільно з'ясувати, що таке взагалі поняття «мораль». О. Ф. Скакун тлумачить мораль як систему норм і принципів, які виникають із потреби узгодження інтересів індивідів один з одним і суспільством (класом, соціальною групою, державою), спрямовані на регулювання поведінки людей відповідно до понять добра і зла і підтримуються особистими переконаннями, традиціями, вихованням, силою громадської думки [81]. Вдало висловився з приводу співвідношення права і моралі В. Соловйов: «Право і мораль взаємно доповнюють одне одного, тобто моральність є безумовна підстава права, без якої останнє – свавілля, право ж є той необхідний примус, без якого моральна норма стає марнослов'ям» [86, с. 32]. Ймовірно, із такої точки зору і виходив законодавець, створюючи таку підставу для звільнення, як скоєння аморального вчинку.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про захист суспільної моралі» суспільна мораль – система етичних норм, правил поведінки, що склалися у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадський обов'язок, совість, справедливість. Зазначеним Законом встановлюються правові основи захисту суспільства від

розповсюдження продукції, що негативно впливає на суспільну мораль. Стаття 2 Закону забороняє виробництво та розповсюдження продукції, яка:

- пропагує війну, національну та релігійну ворожнечу, зміну шляхом насильства конституційного ладу або територіальної цілісності України;
- пропагує фашизм та неофашизм;
- принижує або ображає націю чи особистість за національною ознакою;
- пропагує бузувірство, блюзнірство, неповагу до національних і релігійних святинь;
- принижує особистість, є проявом знуцання з приводу фізичних вад (каліцтва), з душевнохворих, літніх людей;
- пропагує невігластво, неповагу до батьків;
- пропагує наркоманію, токсикоманію, алкоголізм, тютюнопаління та інші шкідливі звички [59].

Вважаємо, що дану норму можна використовувати і до визначення критеріїв аморальності проступку. Л. А. Тихонович зазначає, що до аморального проступку традиційно відносять застосування методів виховання, пов'язаних з фізичним і психічним впливом, нецензурну лайку, знуцання, непристойне докучання жінкам у громадських місцях, появу в нетверезому стані серед вихованців, спонукання до вступу в статевий зв'язок тощо. Л. А. Тихонович також зауважує, що складення вичерпного переліку аморальних проступків є неможливим і недоцільним, бо: необхідне звернення до сфери моралі і досить проблематично перелічити всі випадки, які вважаються порушенням норм моралі, розмежувати аморальні проступки на такі, за які звільняють у разі здійснення їх на роботі та такі, за які звільняють у разі їх скоєння у побуті; мораль постійно розвивається і змінюється, тому навіть у випадку встановлення такого переліку існувала б постійна необхідність його перегляду з метою запобігання виникненню протиріч між нормами моралі і нормами права. Також складання такого переліку вважається недоцільним, бо необґрунтовано звужується коло вчинків, які в нього потрапляють [91, с. 8].

Верховний Суд у Постанові від 27.11.2019 р. по справі № 462/3385/16-ц вказав, що аморальним проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську честь, гідність тощо [56].

В. О. Процевський наголошує на необхідності звільняти працівників, на яких покладений обов'язок виховувати громадян з високим рівнем моралі, а отже, і поваги до законодавства та оточуючих за те, що вони подають поганий приклад своїм вихованцям, але відзначає, що широке тлумачення роботодавцями та судами аморальності поведінки особи дає тільки підстави для зловживання нормою права, що не є допустимим. На його погляд, необхідно чітко на законодавчому рівні окреслити аморальний проступок та провести глибоку законодавчу роботу, закріпити по можливості те, які вчинки саме є аморальним, а які не є такими, тобто потрібно внести зміни до трудового законодавства [70, с. 13].

Верховний Суд у постанові КЦС Верховного Суду від 19.09.2018 р. по справі № 654/998/16-ц вказав, що «аморальний проступок» є оціночним поняттям, оскільки не конкретизований законодавцем, а тому суду, як правозастосовному органу, надано можливість на свій розсуд надавати оцінку на підставі встановлених обставин справи щодо того, чи є ті чи інші діяння аморальним проступком. Підставою для звільнення за пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП є не будь-який аморальний проступок, а такий, що несумісний із продовженням цієї роботи. Оскільки законодавцем не визначено критеріїв визначення межі між проступками, сумісними і не сумісними з продовженням роботи, тому суд зобов'язаний з метою виконання завдання цивільного судочинства самостійно надати оцінку і встановити чи є вчинений аморальний проступок, за який звільнено працівника, таким, що сумісний із продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи [42].

Утім перед зверненням працівника до суду та надання останнім оцінки вчиненого працівником діяння на предмет аморальності та несумісності з продовженням роботи, оцінку вчиненого проступку надає роботодавець. А

оціночні поняття та розмиті формулювання надають останньому можливості розширеного тлумачення.

Говорячи про формулювання у КЗпП підстав розірвання трудового договору, зокрема такої підстави, як вчинення аморального проступку, не можна оминати принцип верховенства права та його складову – принцип правової визначеності. Конституційний Суд України у Рішенні від 20.12.2017 р. № 2-р/2017 зазначає: «Із конституційних принципів рівності і справедливості випливає вимога визначеності, ясності і недвозначності правової норми, оскільки інше не може забезпечити її однакове застосування, не виключає необмеженості трактування у правозастосовній практиці і неминуче призводить до сваволі. Як зазначено в пункті 44 Доповіді «Верховенство права», схваленої Європейською Комісією «За демократію через право» (Венеціанською Комісією) на 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25-26 березня 2011 року), принцип правової визначеності є ключовим у питанні довіри до судової системи і верховенства права; для досягнення цієї довіри держава повинна складати тексти законів так, щоб вони були доступними; держава також зобов'язана дотримуватися та застосовувати у прогнозованій і послідовній спосіб ті закони, які вона ввела в дію; прогнозованість означає, що закон повинен, коли це можливо, бути оприлюдненим до його виконання і бути передбачуваним у тому, що стосується його наслідків: він має бути сформульований достатньо точно для того, щоб людина могла регулювати свою поведінку. Конституційний Суд України вважає, що принцип правової визначеності вимагає чіткості, зрозумілості й однозначності правових норм, зокрема їх передбачуваності (прогнозованості) та стабільності» [75].

У свою чергу у постановках Верховного Суду зазначається, що 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 з продовженням роботи, що має виховну функцію. Звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не

пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті).

Постають питання, по-перше, за якими критеріями відмежувати проступок, який несумісний з продовженням роботи з виховною функцією; по-друге, хто має виявляти та яким чином з'ясовувати обставини аморального проступку, вчиненого у побуті, за які саме дії, вчинені у побуті, особа може бути звільнена; по-третє, протягом якого строку з дня вчинення аморального проступку особа може бути звільнена. Вирішуються дані питання спочатку на розсуд роботодавця, а згодом – суду, що зумовлює необхідність удосконалення правового регулювання.

Отже, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – це спосіб припинення трудових відносин шляхом одностороннього волевиявлення роботодавця у порядку та із чітким додержанням процедур і гарантій, визначених законодавством про працю.

У статтях 40, 41 КЗпП України об'єднані підстави розірвання трудового договору, як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру (пов'язані і непов'язані з винними діями працівника). Одночасно наявні розмиті формулювання та оціночні поняття, що зумовлює необхідність удосконалення правового регулювання питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

## РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИННИМИ ДІЯМИ ПРАЦІВНИКА

### *2.1. Дисциплінарний проступок як підстава розірвання трудового договору: поняття, ознаки та склад*

Як зазначалося у попередньому розділі, поняття «звільнення» означає процедуру та наслідок припинення трудового договору, а також є одним із дисциплінарних стягнень. Дисциплінарні стягнення накладаються на працівників в ході притягнення до дисциплінарної відповідальності, підставою настання якої є вчинення працівником дисциплінарного проступку.

Чинний КЗпП України не містить визначення поняття «дисциплінарний проступок». Стаття 147 Кодексу лише передбачає застосування одного із стягнень (догани або звільнення) за порушення трудової дисципліни. Натомість у проекті Трудового кодексу України (ст. 348) пояснюється, що дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.

В. В. Середа вважає, що суттєвим недоліком чинного дисциплінарного законодавства являється відсутність нормативного визначення поняття дисциплінарного проступку, що призвело до ситуації, в якій дисциплінарний проступок був предметом дослідження багатьох учених, і кожен з них наводив його поняття [79, с. 126].

Наприклад, В. М. Смірнов визначає дане поняття як винне, протиправне, яке виключає кримінальну відповідальність, діяння щодо перевищення або невиконання трудових обов'язків особою, яка є суб'єктом трудових правовідносин з відповідним підприємством [84, с. 18].



О. І. Процевський вважає, що дисциплінарний проступок – це винна протиправна дія (бездіяльність) особи, яка знаходиться у трудових відносинах, порушуючи внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки, правила спільної праці [69, с. 231].

С. О. Монастирський розглядає дисциплінарний проступок як безпідставне, навмисне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків особами, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством [45, с. 12].

Важко погодитися із думкою Л. О. Сировотської, що про дисциплінарний проступок можна говорити лише в тому випадку, коли правопорушення пов'язане з порушенням трудових обов'язків, але за своїм характером не представляє суспільної небезпеки [89, с. 43]. Адже можливі випадки, коли порушення працівником трудової дисципліни містить у собі склад адміністративного чи кримінального правопорушення (наприклад, ст. 272 КК України передбачає відповідальність за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою), що свідчить про суспільну небезпеку порушення трудових обов'язків.

М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник зазначають, що дисциплінарний проступок – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке до нього можуть бути застосовані санкції дисциплінарного характеру (дисциплінарні стягнення). Вчені зауважують, що за окремі дисциплінарні проступки може застосовуватись не тільки дисциплінарна, а також і адміністративна та кримінальна відповідальність [94, с. 331].

С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, В. В. Жернаков визначають дисциплінарний проступок як винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків [57, с. 529].

В. І. Прокопенко визначає дисциплінарний проступок, як винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових

обов'язків [60, с. 413]. Піддає критиці позицію вченого А. В. Андрушко, посилаючись на те, що не враховані такі ознаки дисциплінарного проступку, як протиправність і суспільна шкода [3, с. 373].

Л. Ю. Прогонюк зазначає, що закон не вимагає, щоб порушення трудової дисципліни обов'язково призводило до будь-яких шкідливих наслідків. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності досить, щоб був зафіксований сам факт порушення. Водночас наслідки порушення враховуються при визначенні тяжкості дисциплінарного проступку та виборі дисциплінарного стягнення, але це питання покладається суто на роздуми власника. Але ж і протиправність у дисциплінарних проступках проявляється не так, як у інших правопорушеннях (наприклад, у злочинах або адміністративних правопорушеннях). Для дисциплінарних проступків характерна відсутність закріплення у нормативних актах конкретних складів і прив'язки їх до відповідних санкцій [58, с. 61].

Т. Колеснік відмічає, що усі науковці, на відміну від проекту Трудового кодексу України, характеризують дисциплінарний проступок як винні дії [31, с. 89].

На нашу думку, дисциплінарний проступок – це винне (умисне або необережне) протиправне діяння, вчинене працівником шляхом невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни (правил, встановлених законодавством про працю та локальними нормативними актами), вимог щодо охорони праці, а також шляхом вчинення працівниками, до яких закон висуває підвищені стандарти поведінки, дій, які суперечать трудовій функції та спрямовані на підрив репутації, авторитету і довіри.

В. В. Середа виділяє такі ознаки дисциплінарного проступку:

- протиправність дії (бездіяльності), що порушує дисципліну;
- винність особи, яка є суб'єктом трудових відносин;
- наявність шкідливих наслідків у широкому розумінні (соціальних, економічних та ін.) для підприємства, колективу, установи, суспільства;

- причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками;

- дисциплінарна відповідальність у вигляді застосування дисциплінарних санкцій [78, с. 127].

Основними елементами дисциплінарного проступку є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт.

О. І. Кисельова зазначає, що об'єктом дисциплінарного проступку є трудова дисципліна, а також внутрішній трудовий розпорядок організації (суспільні відносини, які складаються у процесі його здійснення та охороняються нормами трудового права).

Трудова дисципліна (від лат. *disciplina* – вчення, виховання, розпорядок) включає в себе сукупність правових приписів, встановлених на підприємстві, в установі або в організації, які є обов'язковими для всіх учасників трудового процесу [49, с. 484]. Проект ТК України визначає трудову дисципліну як обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [63].

Внутрішній трудовий розпорядок – це встановлена на підставі норм трудового права система правил поведінки учасників трудових відносин. Внутрішній трудовий розпорядок встановлюється як на підставі актів трудового законодавства, так і локальних нормативних актів. До актів трудового законодавства належать: КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені Державним комітетом праці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 року, а також спеціальні (галузеві) типові правила про внутрішній трудовий розпорядок, які покликані врахувати особливості окремих секторів економіки або окремих категорій працівників, зокрема, це стосується працівників органів соціального захисту, працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії та інших категорій

працівників. На підставі типових правил затверджуються локальні правила внутрішнього трудового розпорядку.

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний нормативно-правовий акт, що затверджується трудовим колективом за поданням роботодавця виборного органу первинної профспілкової організації на основі типових правил, на підставі яких регулюються трудові відносини між колективом працівників та роботодавцем. Правила внутрішнього трудового розпорядку розташовують на видних місцях. Це дозволяє кожному працівникові знати свої права та обов'язки, механізми стимулювання професійної та продуктивної праці [94, с. 324].

Правилами внутрішнього розпорядку визначаються трудові обов'язки працівника, які умовно можна розподілити на 2 групи:

1) обов'язки з виконання трудових функцій (виконання роботи, обумовленої трудовим договором, продуктивне використання робочого часу, своєчасне й точне виконання розпорядження роботодавця тощо);

2) обов'язки з додержання правил поведінки, які забезпечують нормальний трудовий процес (режиму роботи, правил охорони праці, техніки безпеки, гігієни праці, виробничої санітарії, утримання свого робочого місця в чистоті та порядку, бережливого ставлення до майна власника тощо) [27, с. 207].

А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова розглядають об'єкт дисциплінарного проступку у межах єдиної трудо-правової відповідальності. Характеризуючи об'єкти трудових правопорушень, автори поділяють їх на загальні – трудові відносини – та спеціальні – залежно від сегменту трудових відносин: особистого (здоров'я, недоторканність, честь та гідність, тощо), організаційного (внутрішній трудовий розпорядок), майнового (право власності працівника чи роботодавця) [39, с. 745-746].

Т. Колеснік слушно зауважує, що ані чинний Кодекс законів про працю, ані проект Трудового кодексу України не дають критеріїв розмежування дисциплінарних проступків на легкі, середні та тяжкі, хоча в законодавстві застосовується термін «грубе порушення». На її думку, одним із таких

визначальних критеріїв може виступати об'єкт дисциплінарного проступку. Вчена вважає, що винні протиправні дії (бездіяльність) працівника реалізовані через неналежне виконання або невиконання трудових обов'язків, що завдають шкоди життю, здоров'ю, честі і гідності працівника є грубими порушеннями. Втрату робочого часу слід визнати дисциплінарним проступком середньої тяжкості. Неналежне ставлення до майна роботодавця – легким дисциплінарним проступком. При цьому в основу класифікації Т. Колеснік поклала соціальні цінності з урахуванням того, що завдання значної шкоди майну роботодавця буде підставою для порушення питання про подальше накладення на працівника матеріальної відповідальності [31, с. 91].

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку як сукупність зовнішніх його ознак складають такі елементи: протиправне діяння (дія або бездіяльність), шкідливі наслідки, причинний зв'язок між діянням і шкідливими наслідками, а також час і місце діяння. Дисциплінарним проступком слід вважати лише те діяння працівника, яке він вчинив у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків. За загальним правилом невиконання громадських доручень, моральних, етичних правил поведінки, не пов'язаних із виконанням трудової функції, не може викликати застосування юридичної відповідальності; при цьому порушення трудової дисципліни вважається таким, якщо воно сталося в робочий час, а для працівників із ненормованим робочим днем – увесь час перебування на робочому місці та на території підприємства вважається робочим часом. Деякі винятки з цього правила передбачено для окремих категорій працівників (прокурорів, суддів, вчителів), негідна поведінка яких хоч і не пов'язана з виконанням ними своїх трудових обов'язків, але принижує їх гідність як представників певних державних установ і тому вважається порушенням трудової дисципліни.

Судовою практикою порушенням трудової дисципліни визнано:

- відмову працівника без поважної причини укласти трудовий договір про повну матеріальну відповідальність;

- відмову чи ухилення без поважної причини від медичного огляду працівників окремих професій;
- відмову працівника від проходження у робочий час спеціального навчання та складання іспиту з техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи;
- перебування працівника не на своєму робочому місці, а в приміщенні іншого цеху, відділу без поважної причини та інші випадки [12, с. 21].

Т. Колеснік підкреслює, що невиконання або неналежне виконання працівником його трудових обов'язків має бути протиправним. Протиправність – це обставина, що є необхідною для встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку. Чинне трудове законодавство закріплює умови, згідно з якими невиконання працівником його трудових обов'язків не можна вважати неправомірним. До таких випадків правомірної відмови від виконання роботи, обумовленої трудовим договором, можна віднести страйк. Приписи ст. 27 Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» закріплюють, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності [64]. Цей приклад чітко вказує на те, що така ознака, як «протиправність», є необхідною умовою дисциплінарного проступку, тому Т. Колеснік стверджує, що не будь-яке, а виключно протиправне невиконання трудових обов'язків може бути кваліфіковано як дисциплінарний проступок [31, с. 92].

Р. Грищенко звертає увагу на питання щодо відмови працівників від виконання своїх трудових обов'язків, у частині своєчасного і точного виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу, у разі, якщо це не відповідає законодавчим вимогам щодо охорони праці. У ст. 153 КЗпП України закріплено, що власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має

право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Отож, з одного боку законодавство забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконувати трудові обов'язки, якщо це не відповідає вимогам охорони праці, а найманий працівник у свою чергу може відмовитися від виконання своїх обов'язків, якщо це створює загрозу його життю та (або) здоров'ю, життю і здоров'ю іншої людини, навколишньому середовищу. Однак з іншого – дана норма жодним чином не перешкоджає роботодавцю застосувати до працівника дисциплінарне стягнення за невиконання ним своїх трудових обов'язків, зокрема вказівок першого. Звісно, у такому випадку працівник може оскаржити рішення роботодавця про притягнення до зазначеної відповідальності. На думку Р. Грищенка, закон має прямо передбачати, що не вважається неправомірним невиконання працівником трудових обов'язків з мотивів попередження, усунення загрози його власному життю і здоров'ю, життю і здоров'ю інших людей, навколишньому середовищу.

Важливими елементами об'єктивної сторони дисциплінарного проступку є наявність шкоди, а також причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою працівника та завданою шкодою: шкода, заподіяна діянням, – несприятливі і тому небажані наслідки, що настають у результаті правопорушення. Ці несприятливі наслідки можуть бути майнового, немайнового, організаційного, особистого й іншого характеру [90, с. 493].

Р. Грищенко зазначає, що трудовому праву притаманні проступки як із матеріальним, так і з формальним складом, до перших належать дисциплінарні проступки. Для перших, тобто проступків із матеріальним складом, обов'язковою умовою є настання внаслідок їх вчинення реальної матеріальної шкоди, майнових збитків. Тоді як проступки із формальним складом зашкоджують самому порядку перебігу трудових відносин, при цьому наявність безпосередньої матеріальної шкоди внаслідок такого порушення не є обов'язковою умовою притягнення до дисциплінарної відповідальності [11, с. 135-136]. О. І. Карпенко вказує, що у ряді випадків вчинення дисциплінарного

проступку з формальним складом (наприклад, прогул) теж тягне за собою реальний матеріальний збиток, що виражається в сумі, на яку не була випущена продукція (в цивільному праві така шкода вважається втраченою вигодою), однак він не стягується з винного працівника. Водночас ці збитки негативно позначаються на інтересах даної організації і суспільства в цілому. Таким чином, дисциплінарні проступки з формальним складом тягнуть за собою такі наслідки, які негативно позначаються на виробничій діяльності, вносять дезорганізацію в діяльність колективу, тобто завдають реальної шкоди трудовим правовідносинам [22, с. 71].

Як правило, для кваліфікації вчинку працівника як дисциплінарного правопорушення, він має бути здійснений у той період часу та у тому місці, коли і де він – найманий працівник – зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки. Однак для окремих категорій працівників є певні винятки. Наприклад, відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду; прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу [68]. Також Законом України «Про прокуратуру» передбачено, що прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури [66]. Очевидно, що у даних ситуаціях час та місце вчинення зазначених дій, що є підставами для притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів та (або) прокурорів, не має суттєвого значення. Специфіка правового становища даної категорії працівників вимагає



від них утримуватися від такого роду поведінки протягом усього періоду перебування їх на посадах суддів чи прокурорів.

Суб'єктом дисциплінарного проступку виступає працівник. Деліктоздатність, тобто здатність особисто нести відповідальність за порушення трудових обов'язків, є складовою правосуб'єктності особи. Трудова правосуб'єктність за загальним правилом настає з 16 років, у певних випадках — із 15 років, а учнів — із 14 років (ст. 188 КЗпП). Чинне законодавство виділяє загальних і спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну: КЗпП України, правила внутрішнього трудового розпорядку. Спеціальним суб'єктом є працівник, відповідальність для якого настає згідно із спеціальними законами (наприклад, «Про державну службу»), статутом та положенням про дисципліну (до спеціальних суб'єктів відносяться державні службовці, судді, прокурори, адвокати і т.д.).

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина. У законодавстві про працю не розкривається зміст категорії вини, не визначаються її види. Пряме визначення поняття вини та її форм визначено у ст. 23 Кримінального кодексу України, згідно якої виною є психічне ставлення особи до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності. Зміст зазначених форм вини розкритий у ст.ст. 24, 25 КК України [36]. Застосовуючи положення Кримінального кодексу за аналогією до трудових правовідносин, можна зробити висновок, що умислом є усвідомлення особою протиправного, суспільно шкідливого характеру (в деяких випадках — небезпечного) характеру свого діяння, передбачення його наслідків та бажання їх настання (прямий умисел) або свідоме припускання їх настання (непрямий умисел). Необережність проявляється у передбаченні настання шкідливих наслідків, але легковажному розрахуванні на їх відвернення (самовпевненість) або навпаки, непередбаченні таких наслідків при можливості їх передбачити (недбалість). П. Д. Пилипенко також слушно зазначає, що суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виражається у психічному

ставленні порушника до трудової дисципліни, до своєї протиправної поведінки. Для визнання протиправної поведінки працівника трудовим правопорушенням роботодавець повинен встановити наявність його вини, яка класично поділяється на умисел та необережність [47, с. 185]. Н. М. Хуторян стверджує, що вина характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням [100, с. 54].

Судова практика України є послідовною у визнанні вини як обов'язкової умови дисциплінарної відповідальності. Для дисциплінарної відповідальності характерніша така форма вини як необережність (легковажність і самовпевненість). Залежно від випадку може мати місце і непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником). Для того, щоб не виникали розбіжності на практиці при визначенні наявності вини у діях працівника та не застосовувалася аналогія з нормами інших галузей права, В. В. Серєда пропонує включити до нового Трудового кодексу України поняття вини і визначити її форми [79, с. 128].

Звертаємо увагу, що така ознака складу дисциплінарного проступку, як вина, є надзвичайно важливою у відмежуванні невідповідності працівника займаній посаді та систематичного невиконання трудових обов'язків (п.п. 2, 3 ст. 40 КЗпП України). Щодо співвідношення підстав, передбачених п.п. 2 і 3 ст. 40 КЗпП, І. М. Кравченко слушно зауважує, що систематичність невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків є зовнішнім проявом (зовнішніми ознаками) його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, тобто виявляється неузгодженість між рівнем якості робочої сили працівника (рівнем його кваліфікації), необхідним для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі. Певне невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків – є порушенням ним трудової дисципліни та стають підставою для застосування до

нього заходів дисциплінарного стягнення, але далеко не всі і не всякі порушення трудових функцій є правопорушеннями. Невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків з поважних причин, коли вина працівника відсутня, трудовими правопорушеннями не є, хоча, по суті при цьому, не перестають бути невиконанням або неналежним виконанням ним своїх трудових функцій, і, фактично, порушеннями трудових обов'язків [35, с. 243, 248].

Таким чином, не виключається можливість накладення роботодавцем на працівника дисциплінарних стягнень за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків фактично за умов недостатності кваліфікації працівника для виконання своєї трудової функції, а в кінцевому рахунку – до звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Зрозуміло, що це відображається на репутації працівника. Тому надзвичайно важливо отримати пояснення від працівника, встановити наявність вини у його діях чи бездіяльності. Доречно закріпити ознаку винності невиконання трудових обов'язків на законодавчому рівні.

Проаналізувавши поняття та склад дисциплінарного проступку, повернемося також до підстав розірвання трудового договору, визначених п.п. 2, 3 ст. 41 КЗпП України. Пункт 28 Постанови № 9 говорить, що при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору. На нашу думку, з такою позицією важко погодитися.

Щодо п. 2 ст. 41 КЗпП, то Касаційний цивільний суд Верховного Суду у постанові від 30.01.2019 р. по справі № 686/18400/17 вказав, що розірвання трудового договору за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України

можливе за таких умов: 1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо); 2) винна дія працівника; 3) втрата довір'я до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу. Суд дійшов висновку, що дана норма права не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків, чи наявності завданої роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення працівника; звільнення з підстави втрати довір'я може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями) [51].

Із вищенаведеного чітко вбачаються ознаки дисциплінарного проступку з формальним складом: вчинення спеціальним суб'єктом – працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності – винних протиправних дій, що очевидно передбачає невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків.

Якщо звернутися до п. 3 ст. 41 КЗпП України, то підставою розірвання трудового договору є проступок, який характеризується в сукупності з наступними ознаками: 1) порушує норми моралі, дотримання яких є трудовим обов'язком працівника; 2) несумісний з продовженням роботи, пов'язаної з виконанням виховних функцій; 3) є винним.

Закон України «Про освіту» (ст. 54) зобов'язує педагогічних, науково-педагогічних працівників, зокрема, дотримуватися педагогічної етики; настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства [62].

Отже дана підстава також демонструє наявність складу та ознак дисциплінарного проступку: спеціальний суб'єкт – педагогічний працівник, який вчиняє винне діяння (як правило, дію), що протирічить трудовій функції

даного працівника та дискредитує його як педагога. Тим паче, для спеціальних суб'єктів на кшталт суддів, як зазначалося у попередньому розділі, законом передбачено притягнення до дисциплінарної відповідальності за вчинення дій, що порочать звання відповідного суб'єкта в питаннях моралі.

О. В. Завгородній зазначає, що аморальний проступок не може відноситися до правомірних дій. Він породжує негативні для працівника наслідки і в окремих випадках є підставою припинення трудових відносин. Неправомірні ж дії – це, як правило, правопорушення. Якщо аморальний проступок здійснений працівником за місцем роботи, то наявне правопорушення – дисциплінарний проступок, і у цьому випадку його негативні наслідки у вигляді дисциплінарної відповідальності природні. Навпаки, застосування заходів дисциплінарної відповідальності за аморальний проступок, не пов'язаний з трудовими обов'язками, нелогічне, тому в подібному випадку за його вчинення не може накладатися дисциплінарне стягнення [18, с. 337].

Обидві підстави розірвання трудового договору – і п. 2, і п. 3 ст. 41 КЗпП – передбачають вчинення винних дій, які суперечать змісту трудової функції. При цьому вина може бути виражена у формі умислу або необережності.

На наш погляд, непослідовною є позиція Верховного Суду України, який вказав, що звільнення з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення. Адже, з одного боку, Суд зазначає, що суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору. З іншого боку, працівник таким чином позбавляється тих юридичних гарантій, які передбачені статтями 147, 149 КЗпП України, зокрема строку застосування дисциплінарного стягнення та обов'язку роботодавця отримати письмові пояснення від працівника. Усе зазначене, а також наявність оціночних понять (яким безперечно є поняття аморального проступку) дають можливість для широкого тлумачення роботодавцями вказаних правових норм, що призводить до незаконних звільнень. До того ж, у

судів також часто відсутнє однакове розуміння застосування відповідних пунктів даної статті, що зумовлює прийняття протилежних рішень.

У даному контексті не можна не згадати постанову Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20.08.2018 р. по справі № 346/261/16-ц, у якій зазначено: «Хоча апеляційний суд в оскарженому рішенні вказав, що на момент притягнення до дисциплінарної відповідальності сплинув строк притягнення позивачки до відповідальності, а тому роботодавцем пропущено місячний строк, чим порушено вимоги статті 148 КЗпП, що є помилковим. Оскільки звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП, не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Проте це не вплинуло на прийняття правильного по суті та законного рішення» [55]. Це яскраво демонструє належність аморального проступку за своєю сутністю до дисциплінарного правопорушення.

Слід зазначити, що такі підстави розірвання трудового договору, як винні дії працівника, що обслуговує грошові товарні, матеріальні цінності, що дають підстави для втрати довір'я, та вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, характерні для трудового законодавства пострадянських країн, зокрема України, Білорусі, Російської Федерації. Однак, якщо законодавством України та Білорусі вказані діяння не є дисциплінарними проступками, то Трудовий кодекс Російської Федерації, навпаки, відносить до дисциплінарних стягнень звільнення працівника з підстав здійснення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підставу для втрати довіри до нього з боку роботодавця, а також здійснення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи [95]. При цьому у п. 47 Постанови Пленуму Верховного Суду РФ «Про застосування судами РФ Трудового кодексу РФ» від 17.03.2004 р. Пленум звертає увагу судів на те, що вказане звільнення може бути заходом дисциплінарного стягнення у тому випадку, якщо винні дії, які дають підставу для втрати довіри або аморальний проступок вчинені

працівником за місцем роботи і у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. У такому випадку працівник може бути звільнений з роботи за умови дотримання порядку застосування дисциплінарних стягнень, встановленого ст. 193 Кодексу. Відповідно вчинення працівником вказаних діянь не за місцем роботи і не у зв'язку виконанням ним трудових обов'язків не вимагає процедури накладення дисциплінарного стягнення, так як у такому випадку звільнення не є заходом дисциплінарного стягнення. До речі, Трудовий кодекс Білорусі (ст. 198) містить посилання на підстави, з яких може бути застосоване звільнення як дисциплінарне стягнення [95]. Винні дії працівника, що обслуговує матеріальні цінності та вчинення аморального проступку до цих підстав не відносяться на законодавчому рівні, що демонструє протилежний підхід до сутності зазначених діянь.

Що стосується позиції Верховного Суду України, викладеній у п. 28 Постанови № 9, то, на нашу думку, вона може бути зумовлена способом викладення у КЗпП підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Якщо взяти до уваги та класифікації підстав розірвання трудового договору, то приходимо до висновку, що статті 40, 41 Кодексу містять перелік підстав звільнення працівника як причин виробничої необхідності, так і підстав, пов'язаних з особою працівника. При цьому прямо не вказується, чи є та чи інша підстава дисциплінарним проступком, це впливає із змісту самої підстави. Статті 40 і 41 КЗпП розмежовані тільки за суб'єктом – загальним і спеціальним відповідно. Вдалий спосіб викладення підстав звільнення у Законі України «Про державну службу», відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 87 якого підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є: вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення. У свою чергу глава 2 розділу VIII Закону визначає підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, тобто діяння, які визнаються дисциплінарними проступками, а також визначає, за вчинення яких проступків може бути накладене дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення.

Доречно звернутися також до актів трудового законодавства окремих зарубіжних країн. Наприклад, статтею 49 Трудового кодексу Іспанії (Estatuto de los Trabajadores) визначені загальні підстави розірвання трудового договору, серед яких окремо виділена така підстава, як звільнення працівника. У свою чергу стаття 54 даного нормативного акту визначає конкретні випадки (порушення), коли можливе застосування дисциплінарного звільнення. Слід зауважити, що до таких порушень, зокрема, належать неодноразові та невинуваті прогули і запізнення (на відміну від українського законодавства, яке дозволяє звільнення за одноразовий прогул); звичне пияцтво або наркоманія, якщо вони негативно впливають на роботу (також звертається увага на ознаку систематичності та причинно-наслідковий зв'язок між станом сп'яніння і ефективністю виконання роботи працівником); словесні або фізичні образи щодо роботодавця або людей, які працюють у компанії, або членів сім'ї, які проживають з ними [108].

Трудовий кодекс Болгарії (Кодекс на труда) також виокремлює підстави розірвання трудового договору роботодавцем з повідомленням (ст. 328) та без попередження (ст. 330). До останньої групи належать і дисциплінарне звільнення, підстави якого визначені ст. 190 Трудового кодексу (серед них, зокрема: три затримки або передчасні відходи з роботи за один календарний місяць, кожне з яких не менше 1 години; відсутність на роботі протягом двох робочих днів поспіль; зловживання довірою роботодавця або розповсюдження конфіденційної інформації про нього; заподіяння шкоди громадянам працівниками чи службовцями у сфері торгівлі та послуг через шахрайство з ціною, вагою, якістю товару чи послуги) [25].

Вважаємо, що такий спосіб викладення у КЗпП підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця разом з чітко визначеними ознаками діянь, які є дисциплінарними проступками, сприяли б більш ясному розумінню та однаковому застосуванню правових норм.

Отже, можна зробити такі висновки.



Дисциплінарним проступком є винне (умисне або необережне) протиправне діяння, вчинене працівником шляхом невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни (правил, встановлених законодавством про працю та локальними нормативними актами), вимог щодо охорони праці, а також шляхом вчинення працівниками, до яких закон висуває підвищені стандарти поведінки, дій, які суперечать трудовій функції та спрямовані на підрив репутації, авторитету і довіри.

Він характеризується такими ознаками:

- 1) суб'єктом може бути лише сторона трудового договору – працівник;
- 2) проявляється у невиконанні, неналежному виконанні трудових обов'язків, порушенні трудової дисципліни (правил внутрішнього трудового розпорядку), а також у діях, які суперечать трудовій функції працівників, до яких закон висуває підвищені стандарти поведінки;
- 3) є протиправним;
- 4) обов'язковою ознакою є вина у формі умислу або необережності;
- 5) як правило, може бути вчинений лише у робочий час.

Чинний КЗпП України не містить ні поняття дисциплінарного проступку, ні переліку підстав для дисциплінарного звільнення. Чи є розірвання трудового договору з тієї чи іншої підстави дисциплінарним звільненням, визначається виходячи із суті самої підстави (залежно від наявності факту неналежного виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни працівником та його вини); при чому визначено це не законодавцем а Верховним Судом України (вищезгадана Постанова Пленуму ВСУ № 9). Однак ті діяння, які за своєю правовою природою є дисциплінарними проступками (п.п. 2, 3 ст. 41 КЗпП), Верховний Суд України до таких не відносить. Таким чином, дані підстави, окрім того, що мають розмите формулювання, яке надає можливості розширеного тлумачення для роботодавця, не передбачають застосування процедурних гарантій, передбачених статтями 147<sup>1</sup>-149 КЗпП України, зокрема щодо строку застосування дисциплінарного стягнення.

Відсутність чіткого законодавчого визначення дисциплінарного проступку із зазначенням вини як обов'язкової умови для притягнення до дисциплінарної відповідальності робить можливим також випадкам звільнення працівника з підстави систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків замість звільнення з підстави невідповідності працівника займаній посаді. Адже, як зауважує І. М. Кравченко, систематичність невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків є зовнішнім проявом (зовнішніми ознаками) його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі [35, с. 248].

Таким чином, необхідно: визначити поняття «дисциплінарний проступок» на законодавчому рівні; чітко відмежувати на законодавчому рівні підстави для дисциплінарного звільнення від інших підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (незважаючи на виділення підстав розірвання трудового договору у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків в окремому статтю у проекті ТК України, законодавець не вказує, що звільнення з цих підстав застосовується саме як дисциплінарне стягнення). Крім того, необхідно конкретизувати поняття аморального проступку, встановити критерії його несумісності із займаною працівником посадою (взявши за основу вищезгадані положення Закону України «Про захист суспільної моралі»), а також зазначити випадки, які не можуть вважатися аморальним проступком (наприклад, непорозуміння працівника із керівництвом навчального закладу).

## ***2.2. Алгоритм розірвання трудового договору у зв'язку із вчиненням працівником дисциплінарного проступку***

Звільнення як захід дисциплінарного стягнення являє собою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 та п.

1 ст. 41 КЗпП України (п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9). Звільнення – найбільш несприятливий для порушника наслідок, який виявляється в односторонньому розірванні з ним трудових правовідносин. Звільнення має вплив у першу чергу на правове становище працівника, оскільки він утрачає можливість реалізації своїх здібностей до продуктивної і творчої праці та отримання за це матеріального забезпечення – саме в цьому й полягає каральна функція звільнення як дисциплінарної санкції [87, с. 105].

Однією з юридичних гарантій при звільненні працівника за вказаними підставами є чітке дотримання правил і порядку, встановлених законодавством. К. Ю. Мельник підкреслює, що закріплення певної підстави у трудовому законодавстві дає роботодавцю право розірвати трудовий договір з огляду на виникнення такої обставини. Але водночас у роботодавця відсутній обов'язок звільнити працівника при виникненні відповідної обставини. Також науковець слушно відзначає, що при прийнятті рішення про розірвання трудового договору роботодавець зобов'язаний додержуватися встановленого КЗпП України порядку розірвання трудового договору. Таким чином, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця забороняється без підстав, визначених у трудовому законодавстві та без додержання відповідного порядку звільнення. У випадку порушення цієї заборони суди відновлюють порушені трудові права працівників, зокрема шляхом поновлення їх на роботі та стягують заробітну плату за час вимушеного прогулу [44, с. 191].

У першу чергу варто зазначити, що при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця законодавець визначив певні категорії працівників, яких взагалі заборонено звільняти з цієї підстави, зокрема:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, а також батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів

(піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (ч. 3 ст. 184, ст. 186<sup>1</sup> КЗпП України). Суди при розгляді справ про поновлення на роботі завжди займають сторону звільненого працівника, якщо роботодавцем не було дотримано заборони, передбаченої ч. 3 ст. 184 КЗпП України. Наведена гарантія не поширюється на порядок звільнення працівників у випадку повної ліквідації підприємства, натомість роботодавець зобов'язаний працевлаштувати перераховані вище категорії працівників;

- неповнолітніх працівників без згоди служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП України).

На нашу думку, положення ст.ст. 184, 186<sup>1</sup> КЗпП України є досить суперечливими. Ми повністю погоджуємося, що особи, які доглядають та утримують малолітніх дітей, дітей з особливими потребами, тим більш без допомоги іншого з батьків, потребують особливого захисту. Однак не можна виключати випадки вчинення особою, на яку поширюються гарантії ст.ст. 184, 186<sup>1</sup> КЗпП порушення трудової дисципліни, яке призводить до тяжких наслідків. Наприклад, систематичне невиконання трудових обов'язків лікарем, перебування у нетверезому стані під час виконання трудових обов'язків водієм, вчинення дрібного розкрадання особою, що обслуговує матеріальні цінності і подібні випадки. Зрозуміло, що такі дисциплінарні правопорушення наносять значну шкоду не лише окремому роботодавцю, але і є небезпечними для суспільства в цілому, а перебування порушника трудової дисципліни на посаді є потенційно небезпечним. Проте КЗпП не дозволяє застосувати до таких працівників дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення.

Як приклад, можна рішення Апеляційного суду Донецької області від 19.05.2016 р. № 235/572/16-ц. Позивача було поновлено на посаді гірника очисного забою підземного 5 розряду на державному підприємстві «Вугільна компанія «Краснолиманська», незважаючи на встановлений факт перебування ним на роботі у нетверезому стані. Поновлюючи на роботі, апеляційний суд виходив із того, що доведено наявність факту знаходження позивача на роботі в

нетверезому стані 20 жовтня 2015 року, але звільнено позивача в порушення гарантій від звільнення, передбачених ч. 3 ст. 184, 186<sup>1</sup> КЗпП України [71].

Також підкреслимо, що зазначена гарантія характерна для країн пострадянського простору. Проте, на відміну від українського КЗпП, Трудовий кодекс Білорусі дозволяє розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які мають дітей віком до трьох років, а Трудовий кодекс РФ – з жінками, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів та батьків, які виховують малолітніх дітей та дітей-інвалідів до 18 років – також у разі вчинення зазначеними категоріями працівників діяння, яке є дисциплінарним проступком за законодавством цих країн (систематичного невиконання трудових обов'язків, появи на роботі у нетверезому стані, прогулу і т.д.) [95, 96]. Що стосується законодавства європейських країн, то можна навести приклад Трудового кодексу Болгарії, який дозволяє звільнення працівника, який є матір'ю дитини до трьох років, лише за попереднім дозволом інспекції праці [25].

Отож, на нашу думку, є доречним скасування вказаної гарантії у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника, винне порушення трудової дисципліни якого спричиняє тяжкі наслідки у формі загрози життю та здоров'ю людей або матеріальні втрати для роботодавця, включаючи упущену вигоду.

Крім того, ч. 3 ст. 40 КЗпП України забороняє звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці (крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації).

У випадку застосування звільнення як дисциплінарного стягнення мають бути дотримані правила і порядок накладення дисциплінарних стягнень, передбачені статтями 147<sup>1</sup>-149 КЗпП:

- при обранні виду стягнення (зокрема звільнення) має бути враховано: ступінь тяжкості вчиненого проступку, заповідяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередня робота працівника;

- до працівника за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Тобто не можна одночасно оголосити порушнику трудової дисципліни догану і звільнити його з роботи;

- рішення про звільнення працівника можна прийняти не пізніше одного місяця від дня виявлення (а не вчинення) проступку, без урахування часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці і не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку;

- до прийняття рішення про звільнення працівника роботодавець повинен вимагати від нього письмове пояснення;

- звільнення працівника оформлюється шляхом наказу (розпорядження), з яким працівника ознайомлюють у триденний строк під розписку.

Слід мати на увазі, що необхідна згода профспілки у випадку розірвання трудового договору з підстав:

- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [24].

Аналіз ст. 43 КЗпП України дозволяє визначити порядок погодження звільнення працівника із профспілкою:

1) надання виборному органу первинної профспілкової організації обґрунтованого письмового подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником;

2) розгляд профспілкою у присутності працівника (у разі відсутності розглядається лише за письмовою заявою працівника) подання власника або уповноваженого ним органу у 15-денний строк. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах 15-денного строку. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності;

3) повідомлення власника або уповноваженого ним органу про прийняте органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору;

4) розірвання трудового договору роботодавцем не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

При цьому, якщо у рішенні профспілкового органу немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Виникає питання доцільності надання згоди первинної організації профспілки на звільнення працівника, особливо у формі, закріпленій чинним законодавством. У першу чергу доречно з'ясувати, що являє собою профспілка, первинна організація профспілки та яка мета їх діяльності. Відповідь на зазначені

питання дає Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до статті 1 якого професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Первинною організацією профспілки є добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти. Відповідно до ст. 2 вказаного Закону професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Згідно із ч.ч. 1, 3 Закону членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки [67].

Частина 1 статті 43 КЗпП України говорить, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Винятком є розірвання трудового договору з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства. Натомість ст. 43<sup>1</sup> КЗпП України допускає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадках, зокрема:



звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації та звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації [24].

На основі вищенаведеного можна дійти висновку, що, по-перше, організація, яка покликана, зокрема, представляти та захищати інтереси працівника перед роботодавцем, фактично переймає окремі функції арбітра при вирішенні питання про необхідність накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. На думку О. М. Бондаренко, представництво – це форма, через яку профспілки здійснюють своє соціальне призначення – виражати інтереси працівників, захищати їх права та законні інтереси [6, с. 147]. Н. А. Циганчук також вважає представництво формою реалізації основних напрямів діяльності профспілок, спрямованих на захист основних прав та законних інтересів членів профспілки при захисті індивідуальних трудових відносин та всіх найманих працівників при колективних трудових відносинах [103, с. 132-133]. Однак надання чи ненадання згоди (при цьому до рішення про відмову у наданні згоди закон висуває вимогу щодо обґрунтованості) на звільнення потребує з'ясування фактичних обставин дисциплінарного проступку, визначення наявності необхідних доказів, встановлення вини працівника, з'ясування юридичних підстав накладення стягнення і т. д., а в кінцевому рахунку – вирішення питання доцільності накладення дисциплінарного стягнення у формі звільнення. До того ж КЗпП дозволяє виступати від імені працівника іншій особі, в тому числі адвокату. Виходить, що працівник може мати представника при розгляді своєї дисциплінарної справи в організації (або перед особою (профспілковим представником)), яка має представляти та захищати інтереси працівника перед роботодавцем.

По-друге, закон надає працівнику право вступити до відповідної професійної спілки. Бути чи не бути членом даної громадської організації – вибір працівника. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески. Отож, працівник може

скористатися правом вступити до профспілки, яка буде захищати його інтереси, натомість він має сплачувати членські внески [67]. Діяльність профспілок, в тому числі надання згоди на звільнення, є частиною юридичних гарантій трудових прав працівників – системи умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків [2, с. 18]. Таким чином, КЗпП водночас надає певний захист працівникам, зобов'язуючи роботодавця отримати згоду профспілки на звільнення, а з іншого боку – позбавляє працівника зазначеної юридичної гарантії у зв'язку з невикористанням права вступити до професійної спілки.

Про факт дисциплінарного правопорушення, як правило, найпершим дізнається безпосередній керівник працівника, який може провести попереднє розслідування причин невиконання обов'язків та подати відповідну доповідну записку керівництву підприємства. За необхідності й можливості факт невиконання певних обов'язків (певного завдання по роботі) може також бути зафіксований у відповідному акті [28, с. 11].

Першим етапом процесу звільнення працівника за порушення трудової дисципліни є всебічне та повне з'ясування обставин дисциплінарної справи для його правильного вирішення: пояснення порушника трудової дисципліни для встановлення вини працівника в дисциплінарному проступку, обставин, за яких проступок був скоєний, аналіз попередньої роботи порушника, його поведінки в колективі, особистісних якостей. Значення даного етапу полягає в тому, що під час його реалізації в порушника все ще залишається можливість уникнення вищої міри негативних наслідків. Зі свого боку, у власника чи вповноваженого органу формується остаточне розуміння конкретного дисциплінарного проступку й покарання, яке повинне бути застосоване до порушника. Причому витребувати письмові пояснення можна лише в день, що є для цього працівника робочим. Працівника не можна викликати в його вихідний день для надання пояснень.

Законодавство не визначає строку, протягом якого повинно бути надане пояснення і зі спливом якого слід вважати, що працівник відмовився дати таке пояснення. Ненадання пояснення не є перешкодою для застосування до працівника дисциплінарного стягнення. У такому випадку роботодавець повинен скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та зазначити про відмову працівника дати пояснення. Цей факт має бути засвідчений в акті підписами не менше двох свідків. Акт про відмову від надання пояснення є належним доказом додержання законодавчо встановленого порядку звільнення у разі виникнення спору щодо правомірності застосування дисциплінарного стягнення [80, с. 18].

Слід зауважити, що суди досить часто однобічно і формально підходили до трактування положень ст. 149 КЗпП щодо отримання письмових пояснень від працівника та відновлювали останніх на роботі навіть за наявності дисциплінарного проступку лише у зв'язку з порушенням роботодавцем порядку застосування дисциплінарних стягнень, передбаченого ч. 1 ст. 149 КЗпП України. Однак Верховний Суд України у постанові від 19.12.2016 р. у справі № 6-2801цс15 вказав, що правова оцінка дисциплінарного проступку повинна проводитися на підставі з'ясування всіх обставин його вчинення, в тому числі з урахуванням письмових пояснень працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку вимагати письмове пояснення від працівника і неотримання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами [42]. У даному контексті доречно згадати Трудовий кодекс Болгарії, ст. 193 якого встановлює, що у випадку, коли роботодавець раніше не заслухав працівника або не прийняв його письмових пояснень, суд скасовує дисциплінарне стягнення, не розглядаючи спір по суті. При цьому дане положення не застосовується, якщо пояснення працівника не були заслухані або надані з його вини [74].

У кожному конкретному випадку роботодавець зобов'язаний довести наявність відповідної підстави належними доказами (наприклад, службові

записки, довідки, акти, рішення суду тощо). Тобто обставини, що свідчать про наявність певної підстави для розірвання з працівником трудового договору, мають бути належним чином зафіксовані та оформлені. Наприклад, факт систематичного невиконання працівником трудових обов'язків підтверджують службові записки, накази про накладання на працівника дисциплінарних стягнень протягом року; поява на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується відповідним актом, показами свідків, службовими записками, медичним висновком; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові цінності, засвідчують акти ревізій, матеріали перевірок про недостачу або надлишок [80, с. 15].

Після встановлення обставин правопорушення вирішується питання про вибір керівником конкретного заходу впливу на правопорушника та винесення відповідного рішення. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими до тих, яким надано право прийняття на роботу.

Л. Ю. Прогонюк звертає увагу, що рішення про застосування того чи іншого заходу стягнення, а особливо звільнення з роботи, може бути прийнято лише на підставі ретельного оцінювання всіх обставин, пов'язаних з допущенням працівником порушення трудових обов'язків, з урахуванням не тільки виявлених об'єктивних обставин, але і суб'єктивних факторів, в першу чергу всіх властивостей особи працівника, що притягується до відповідальності. Норми, які регулюють дисциплінарну відповідальність працівників, не дають, і не можуть надати вказівок на те, як точно порівняти провину і заходи дисциплінарного стягнення. Перед прийняттям відповідального рішення про вибір та накладення дисциплінарного стягнення, особливо в складних ситуаціях (складний фактичний склад проступку, вчинення його декількома працівниками і т. д.), потрібна ґрунтовна бесіда роботодавця з безпосереднім керівником

правопорушника (майстром, начальником ділянки, підрозділу, цеху, відділу і т. д.). Її мета – виявити попередню роботу порушника, поведінку в колективі і т. д. Точно визначити коло трудових обов'язків правопорушника і вказати, які з них конкретно порушені, переглянути норми трудового законодавства, що відносять до даної справи, ознайомитися з судовою практикою. Бажано, в окремих випадках, провести бесіду безпосередньо з трудовим колективом, де працює порушник трудової дисципліни [58, с. 37-38].

Після з'ясування обставин вчинення дисциплінарного проступку, встановлення вини працівника та обрання дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, роботодавець має (у випадках та у порядку, розглянутих вище) звернутися з обґрунтованим поданням до виборного органу первинної профспілкової організації для отримання згоди на звільнення працівника. Профспілка має розглянути подання протягом 15 днів та надати згоду або обґрунтовану відмову у звільненні. Причому розірвати трудовий договір роботодавець може лише протягом місяця після отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

На наш погляд, така процедура звільнення є недосконалою. Так як спочатку роботодавець одноособово з'ясовує усі обставини вчинення дисциплінарного проступку, отримує пояснення від працівника, встановлює його вину, потім – передає обґрунтоване подання до виборного органу первинної профспілкової організації, який у свою чергу, з метою винесення зваженого та справедливого рішення, також має з'ясувати обставини та нюанси справи, що призводить до ускладнення процедури звільнення та переймання представницьким органом арбітражних функцій. У випадках, коли закон допускає розірвання трудового договору без згоди профспілки, роботодавець приймає рішення одноособово, що не сприяє об'єктивному розгляду дисциплінарної справи. Вважаємо, було б доречним створення та функціонування дисциплінарних комісій, які склалися з представників роботодавця та трудового колективу (того ж виборного органу первинної профспілкової організації), з метою неупередженого, всебічного та повного

з'ясування обставин вчинення дисциплінарного проступку, встановлення наявності чи відсутності вини працівника, оцінки його роботи та прийняття обґрунтованого і справедливого рішення.

Припинення дії трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) власника або його уповноваженого, в якому зазначається підстава припинення трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю законодавства. Аналогічний запис робиться і в трудовій книжці. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані та належні працівникові при звільненні суми, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен у зазначений строк виплатити неоспорювану суму. При розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, останній повинен у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи.

Отже, процедура розірвання трудового договору у ході застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення окрім ст.ст. 147<sup>1</sup>-149 КЗпП України, регулюється також правовими нормами, викладеними у ст.ст. 40, 43, 43<sup>1</sup>, 184, 186<sup>1</sup> КЗпП України. Аналізуючи вказані норми, ми дійшли до таких висновків:

1) надання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника фактично нівелює представницьку функцію профспілок, перекладаючи на них функцію арбітра. Тому з метою повного, неупередженого і об'єктивного з'ясування обставин вчинення працівником дисциплінарного проступку та прийняття зваженого, обґрунтованого рішення про звільнення, доречним є функціонування дисциплінарних комісій;

2) гарантія, передбачена ст.ст. 184, 186<sup>1</sup> КЗпП України, яка була актуальною для соціалістичної держави (коли роботодавцем фактично була держава в особі відповідних підприємств і установ), є неприпустимою для суспільства з ринковою економікою. Оскільки вказаними категоріями працівників унаслідок порушення ними трудової дисципліни може бути завдана шкода як роботодавцю, так і третім особам, доцільно передбачити можливість їх звільнення також у разі вчинення окремих дисциплінарних проступків (тих, які спричиняють шкоду життю і здоров'ю людей та тих, які наносять значний матеріальний збиток роботодавцю).

### **РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ І ВИРІШЕННЯ В СУДІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

#### ***3.1. Особливості звернення до суду та судового розгляду індивідуальних трудових спорів щодо розірвання трудового договору***

Недосконалість трудового законодавства, яке в тому числі дає широкі можливості неоднозначного трактування правових норм, порушення роботодавцем норм законодавства про працю, порушення працівником трудової дисципліни – ці та інші обставини призводять до виникнення конфліктів між працівником та роботодавцем. Останні набувають форми трудового спору після звернення сторони конфлікту, як правило працівника, до компетентного органу, уповноваженого розглядати трудовий спір. Науковці індивідуальним трудовим спором вважають неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [43, с. 22].

Згідно зі ст. 221 КЗпП України трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Однак спори, які виникають унаслідок розірвання трудового договору (питання поновлення на роботі, зміни формулювання причини звільнення і т. п.) підлягають розгляду винятково судами (п. 2 ч. 1 ст. 232 КЗпП України). У справах про звільнення працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Однак якщо роботодавцем було порушено законодавство про оплату праці, працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження



будь-яким строком. Строк позовної давності, як правило, застосовується за заявою сторін. Утім в індивідуальних трудових спорах у кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску строків давності, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Пропуск без поважних причин строку звернення до суду є підставою для відмови в задоволенні позову.

За загальним правилом трудові спори підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства. Відповідно до ч. 1 ст. 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Однак із цього правила існують винятки [102]. До них належать: спори з приводу звільнення з публічної служби, які розглядаються за правилами адміністративного судочинства окружними адміністративними судами (п. 2 ч. 1 ст. 19 КАС України) [23]; справи про поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника під час процедури банкрутства, які розглядаються за правилами господарського судочинства господарськими судами (п. 8 ч. 1 ст. 20 ГПК України) [10].

До позовів, що виникають з трудових правовідносин, застосовуються правила альтернативної підсудності. Позов про поновлення на роботі може бути пред'явлений за вибором позивача: як за зареєстрованим місцем проживання чи перебування відповідача, так і самого позивача. Слід зазначити, що у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі позивачі звільняються від сплати судового збору. Характерною особливістю трудових спорів, передбаченою ч. 2 ст. 177 ЦПК України, є звільнення позивача від обов'язку додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб [101].

Справи, що виникають з трудових правовідносин, розглядаються за правилами спрощеного позовного провадження, яке характеризується такими ознаками:

- суд розглядає справу в скорочені строки, а саме, відповідно до ст. 275 ЦПК України, протягом розумного строку, але не більше ніж шістдесят днів з дня відкриття провадження;

- установлені більш короткі строки щодо подання заяв по суті справи (відзив подається протягом п'ятнадцяти днів з дня вручення ухвали про відкриття провадження, відповідь на відзив, заперечення подаються у строки, встановлені судом);

- підготовче засідання під час розгляду справ у порядку спрощеного провадження не проводиться;

- розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судові засідання не проводилося (суд розглядає справу без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін);

- судові дебати не проводяться [101].

У судовому процесі працівник може брати участь особисто (самопредставництво) та (або) через представника. Останнім у трудових спорах може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність; працівник також може скористатися професійною правничою допомогою адвоката. Варто зауважити, що тут може бути реалізована мета профспілок здійснювати захист інтересів працівників. Відповідно до ч. 4 ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ [67].

У справах про поновлення працівника на роботі можуть бути залучені треті особи, які не заявляють самостійних вимог щодо предмета спору. У таких

справах у випадку задоволення позову суд покладає на винну службову особу обов'язок покрити шкоду, заподіяну роботодавцю у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідно, службова особа стає безпосередньо зацікавлена у результаті вирішення справи. Професійні спілки та їх об'єднання у межах реалізації своєї захисної та представницької функції, а також у випадках необхідності отримання згоди профспілки на звільнення, можуть виступати третіми особами в індивідуальних трудових спорах. У межах виконання їх статутних завдань до участі в якості третьої особи допускаються громадські організації як на стороні працівника, так і на стороні роботодавця [46, с. 19].

Що стосується розгляду справи та доказування, то за загальним правилом кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень. Однак для індивідуальних трудових спорів існують деякі винятки. У справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або членом його сім'ї про порушення вимог антикорупційного законодавства іншою особою обов'язок доказування правомірності прийнятих при цьому рішень, вчинених дій покладається на відповідача [46, с. 22].

Відповідно до ст. 76 ЦПК України доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи. Ці дані встановлюються такими засобами:

- 1) письмовими, речовими і електронними доказами;

- 2) висновками експертів;
- 3) показаннями свідків [91].

Загальними типовими доказами у трудових спорах є: трудовий договір, наказ про прийняття на роботу, трудова книжка працівника. У справах про поновлення на роботі доказами можуть бути наказ про звільнення з роботи, виписка з протоколу засідання профспілкового органу про надання згоди на звільнення, відомості, що підтверджують підставу та умови звільнення (наприклад, акт роботодавця, яким зафіксовано прогул працівника або неналежне виконання ним трудових обов'язків; пояснення працівника щодо дисциплінарного проступку; акт роботодавця про знаходження працівника на роботі в нетверезому стані; вирок суду про притягнення працівника до кримінальної відповідальності за розкрадання майна підприємства тощо) [46, с. 23].

У разі встановлення, що звільнення було незаконним, тобто проведене без законної підстави, без додержання умов, порядку та гарантій, передбачених трудовим законодавством, суд поновлює працівника на попередній роботі. При винесенні рішення про поновлення на роботі суд одночасно приймає рішення про виплату працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік. Однак, відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП України, якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. На нашу думку, даний випадок є малоімовірним, враховуючи строки розгляду справи, передбачені ЦПК України.

Згідно ч. 7 ст. 235 КЗпП України рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню [24]. Даній нормі кореспондує п. 4 ч. 1 ст. 430 ЦПК України, відповідно до якого суд допускає негайне виконання рішень у справах про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника. Також

допускається негайне виконання рішення суду у справах про присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць (п. 2 ч. 1 ст. 430 ЦПК України).

На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що в Україні існує достатньо дієвий механізм судового захисту порушених прав працівників, зокрема в частині поновлення на роботі. Про це свідчать: доступність правосуддя (звільнення від сплати судового збору, наявність альтернативної підсудності), можливість розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження у скорочені строки, покладення тягаря доказування правомірності своїх дій на роботодавця, а також негайне виконання судового рішення про поновлення на роботі.

### ***3.2. Судова практика у сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та її значення***

Питання судової правотворчості протягом століть займали увагу багатьох видатних дослідників, незалежно від того, якої думки вони дотримувалися з питань ідентифікації джерел права взагалі і судової практики як джерела права зокрема. З'ясування сутності судової практики можливе після дослідження змісту юридичної практики. Б. Малишев зауважує, що щодо проблеми визначення сутності поняття «юридична практика», яке включає й «судову практику», існує щонайменше три точки зору:

1) термін «юридична практика» ототожнюється з поняттям «юридична діяльність»;

2) юридична практика визнається самостійним явищем, що охоплює об'єктивний досвід правової діяльності компетентних органів, який сформувався в результаті застосування права в ході вирішення юридичних справ;

3) юридична практика охоплює як діяльність усіх спеціально уповноважених суб'єктів, так і сформований на її основі соціально-правовий досвід [36, с. 23]

К. Ю. Савченко також підтримує останню наукову позицію, адже вона дає підстави для визначення ролі юридичної практики та значення правового досвіду у діяльності органів публічної влади, враховуючи міжнародні та європейські стандарти.

Не погоджуючись із першим і третім підходами, Б. Малишев наполягає на тому, що є всі підстави розглядати юридичну практику як сукупність певних стійких і об'єктивованих результатів юридичної діяльності», і тому він запропонував «розглядати юридичну діяльність і юридичну практику як окремі явища, незважаючи на їхній взаємозв'язок» [41, с. 23].

Досліджуючи проблематику судової практики як різновиду юридичної практики, К. Ю. Савченко звертає увагу на позицію С. Алексєєва про те, що необхідно чітко розділяти практику як конкретну діяльність у сфері права, і практику, як підсумок, результат цієї діяльності. Означене твердження аксіомно вказує на наявність чіткого зв'язку юридичної практики із діяльністю органів судової влади України з тих причин, що синергія теорії і практики є умовою покращення правового забезпечення, на основі міжнародних та європейських стандартів, діяльності судової системи України в цілому. Таким чином, юридична практика включає в себе дві основних складові: 1) діяльність; 2) результати діяльності як професійних юристів (суддів, адвокатів, прокурорів, слідчих та ін.), службових, посадових осіб державних і самоврядних органів [75, с. 31].

Б. Малишев у своїх дослідженнях обґрунтував позицію про те, що юридичну практику та результати юридичної діяльності слід розділити як окремі явища, оскільки юридична практика є сукупністю певних стійких результатів юридичної діяльності [41, с. 23]. К. Ю. Савченко з цього приводу зазначає, що хоча з теоретичної точки зору це наукове твердження й має місце, однак на практиці розмежування юридичної діяльності і юридичної практики не має

місця, адже ці поняття знаходяться у тісному взаємозв'язку між собою та є взаємодоповнюючими [75, с. 32].

Доречною є позиція С. Братуся і А. Венгерова, згідно якої поняття судової практики охоплює одночасно як динамічний так і статичний елементи. Причому, динамічний елемент включає в себе певну діяльність суду, а статичний – саме результат цієї діяльності [5, с. 16-17]. Однак К. Ю. Савченко зауважує, що цей науковий підхід має і свої недоліки. Адже вчені відносили до судової практики лише той вид судової діяльності «щодо застосування правових норм, який пов'язаний з напрацюванням правоположень на основі розкриття смислу та змісту норм, які застосовуються, а в необхідних випадках їх конкретизації та деталізації», а також специфічний результат цієї діяльності (самі «правоположення») [5, с. 16]. Цей підхід потребує доповнення, оскільки значно звужує розуміння судової практики. Сама ж судова практика не може бути обмежена лише одним її видом, а охоплює в собі будь-яку діяльність суду зі здійснення правосуддя, що є результатом розгляду тієї чи іншої категорії справ судами різних інстанцій. В той же час кожна із розглянутих справ у судах має як теоретичне, так і практичне значення, незалежно від того, чи містять у собі роз'яснення чи сформовані правила розгляду однотипних справ. Адже вдосконалення національного законодавства можливе завдяки узагальненню судової практики та врахуванню міжнародних і європейських стандартів при застосуванні судом правових норм [75, с. 32].

М. В. Мазур також стверджує, що подібне розуміння поняття «судова практика» не виправдано звужує його обсяг, оскільки очевидно, що результати діяльності суду не можуть обмежуватися сукупністю лише певних «правоположень», які конкретизують зміст законодавчих норм. Правознавці, досліджуючи ті чи інші правові проблеми, іноді говорять, що «в судовій практиці немає єдиного підходу до вирішення цього питання», «судова практика з даного питання є суперечливою» тощо. У такому випадку мова напевне не може йти про будь-які «правоположення», але, не дивлячись на це, судова практика може розглядатися як певний соціально-правовий досвід (хоча й суперечливий),

результат розгляду судами тієї чи іншої категорії справ. Причому применшувати теоретичне й практичне значення такого досвіду було би помилковим, адже саме його аналіз нерідко дає багатий матеріал для роботи з удосконалення чинного законодавства та подальшої судової практики [40, с. 494].

У теорії права виділяють такі види судової практики: поточна, прецедентна, керівна. Під поточною розуміють рішення судів з певних судових справ як наслідок застосування норм права. Прецедентна судова практика нерідко розуміється як постанови і ухвали судів вищих інстанцій як зовнішньої форми досвіду з питань застосування законодавства з певних справ, що мають принциповий характер та містять правові положення щодо тлумачення норм права. Прецедентна практика фактично є зразком щодо застосування норми права і полягає у роз'ясненні щодо її застосування у аналогічних справах. За своєю сутністю керівна практика є певним досвідом з питань застосування законодавства юрисдикційними органами та вищими судами спеціальної юрисдикції, що мають керівний характер. Ця практика не стосується безпосереднього вирішення юридичних справ, а є вторинним наслідком поточної практики. До керівної практики належать сформовані юрисдикційними органами приписи, що можуть у подальшому бути застосовані у правотворчості [76, с. 33].

Хоча судова практика має важливе значення для правотворчості, однак на сьогодні вона не є джерелом права в Україні. Виняток становлять прецедентні рішення Європейського Суду з прав людини, про що зазначається в ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 р. На думку С. Погребняка, судова практика полягає у правозастосовній, інтерпретаційній та правотворчій діяльності судів, яка втілюється у певних видах юридичних актів [48, с. 93].

Радянські правознавці пов'язували нормативне значення окремих судових актів із наявністю в них так званих «правоположень». Як, наприклад, зауважував В. Лазарєв, правоположеннями є загальні приписи правозастосовчих органів, які найточніше відображають волю законодавця та є відносно самостійним засобом піднормативного юридичного впливу на суб'єктів суспільних відносин [38, с.



10]. На сьогодні замість терміну «правоположення» частіше використовується поняття «правова позиція», головним є те, що вчені та представники судового корпусу правильно вказують на наявність в окремих судових актах певної нормативної складової (правоположень, правових позицій), яка вносить елемент новизни в нормативне регулювання суспільних відносин.

На думку М. В. Мазур, вагомими правові позиції можуть міститися в актах вищих судових органів, хоча в деяких випадках вони можуть формулюватися й судами нижчих інстанцій, наприклад, у вигляді усталеної судової практики чи переконливого в силу своєї аргументованості (але необов'язкового) прецеденту. Вчена приходить до висновку, що судова практика як джерело права є тією частиною соціально-правового досвіду і результатів діяльності вищих судових органів та іноді нижчих судів, що виражається в офіційних актах органів судової влади (рішеннях, постановках, ухвалах, що набрали чинності і не були скасовані), які містять важливі й актуальні правові позиції обов'язкового чи переконливого характеру (судові прецеденти, усталена судова практика та роз'яснення вищих судових органів), а також обов'язкові до виконання приписи нормативного характеру, що містяться в рішеннях Конституційного Суду та судів загальної юрисдикції та мають наслідком втрату чинності нормативно-правових актів або їх окремих положень у зв'язку з визнанням їх неконституційними чи незаконними [40, с. 496].

Н. А. Гураленко також слушно зауважує, що не можна ставити знак рівності між судовим прецедентом та існуючою практикою як сумарним результатом розгляду конкретних справ, оскільки окреслена проблема термінологічної розбіжності цих понять вимагає не тільки оцінки конкретності застосування логічних правил диференціювання, а й урахування особливостей об'єктів права [13, с. 12].

О. Дашковська звертає увагу, що у континентальній правовій системі судовий прецедент існує поряд з іншими джерелами права. Натомість вплив суду на формування й розвиток права знайшов своє відображення в теорії судової практики. Усталена судова практика визнається джерелом права країн романо-

германської правової сім'ї, зокрема України. На відміну від судового прецеденту, судова практика не може бути сформована на підставі одного судового рішення. Тому якщо щодо судового прецеденту зовнішньою формою його закріплення є конкретне судове рішення, на яке можна посилатися, то судова практика такої форми зовнішнього закріплення не має. У конкретних судових рішеннях можуть знаходити відображення вироблені нею положення права. Проте висновок про їх сформованість можна зробити лише у тому випадку, якщо наявна ознака повторюваності, тобто те чи інше правило, вироблене судовою практикою, щоб набути статусу правоположення, має виступити юридичною основою вирішення цілої низки справ. Така поступовість формування судової практики може забезпечувати легітимність тих правил поведінки, що формуються судовою практикою [15, с. 37].

Погодимось з О. Дашковською, яка стверджує, що завдяки судовим прецедентам і судовій практиці відбувається не тільки індивідуально-правове, а й нормативно-правове регулювання суспільних відносин. Завдання судової влади полягає у здатності вирішити правовий конфлікт і у разі відсутності відповідної норми закону надати захист тим правам людини, які не дістали позитивного закріплення, врегулювати правовідносини, які не зміг передбачити законодавець. Як наслідок, постає необхідність у створенні судом норм права – загальнообов'язкових правил поведінки, що використовуються при вирішенні всіх аналогічних справ та підтримуються державою [15, с. 41].

Таким чином, доречно розглянути судову практику у сфері трудових спорів з приводу розірвання трудового договору у зв'язку з винними діями працівника.

Рішенням Держинського міського суду Донецької області від 30.06.2020 р. у справі № 225/5915/19 частково задоволено позов до Державного підприємства «Селидіввугілля» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивач, обґрунтовуючи позовні вимоги, зазначає, що він був прийнятий на роботу на посаду заступника

генерального директора з охорони та безпеки підприємства з 05.12.2018 р. і в подальшому працював на вказаній посаді. 15.08.2019 року його було звільнено на підставі наказу №116-К, за яким його було притягнуто до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення у зв'язку із порушенням трудових обов'язків, відповідно до п.1 ст. 41 КЗпП України. Підставою до цього наказу послужила доповідна записка голови комісії з реорганізації ДП «Селидіввугілля». та протокол засідання комісії з реорганізації ДП «Селидіввугілля» № від 15.08.2019 р. № 14.

Суд встановив, що стягнення у виді звільнення було застосовано адміністрацією підприємства з пропуском строків для такого застосування, як передбачено ст. 148 ч.1 КЗпП України. При цьому, в спірному наказі не вказано, в чому саме полягало одноразове грубе порушення трудових обов'язків, та чим ці обов'язки передбачені, тому звільнення позивача відбулось із порушенням трудових прав працівника, що є підставою для його поновлення на роботі. Крім того, не була надана згода профспілки на притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності. Таким чином, звільнення позивача відбулося з порушенням норм трудового законодавства, а тому наказ №116- К від 15.08.2019 року про його звільнення є незаконним [72].

Рішенням Комінтернівського районного суду Одеської області від 12.12.2013 р. у справі № 504/2680/13-ц задоволено позов до регіонального ландшафтного парку «Тилігульський» про поновлення на роботі та стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.

Представник позивача послалася на те, що наказом регіонального ландшафтного парку «Тилігульський» № 6 від 24 квітня 2008 року позивача було прийнято на роботу на посаду інспектора регіонального ландшафтного парку «Тилігульський». На даній посаді позивач постійно працював та виконував свої посадові обов'язки відповідно до норм діючого законодавства та посадової інструкції. За весь час роботи з боку керівництва РЛП «Тилігульський» на адресу позивача не надходило жодних зауважень щодо неналежного виконання ним своїх посадових обов'язків.

Після зміни керівництва РЛП «Тилігульський» з боку дирекції на адресу позивача стали надходити різного роду безпідставні зауваження щодо неналежного виконання посадових обов'язків. Наказом тимчасово виконуючого обов'язки директора регіонального ландшафтного парку «Тилігульський» від 23 липня 2013 року №35-К до позивача було застосоване дисциплінарне стягнення у вигляді догани, а наказом від 30 липня 2013 року №37-К позивача було звільнено з займаної посади у зв'язку з систематичним невиконанням без поважних причин своїх посадових обов'язків.

Процедура звільнення позивача з займаної ним посади була проведена з грубими порушеннями норм діючого законодавства, оскільки згідно змісту наказу №37-К позивача було звільнено у зв'язку із систематичним невиконанням без поважних причин обов'язків покладених на нього посадовою інструкцією, але зі змісту прийнятого наказу про звільнення, не вбачається, які саме положення посадової інструкції порушив позивач та взагалі в наказі не викладено суті будь-яких порушень.

Крім цього, під час прийняття наказу щодо застосування до позивача дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, керівництвом РЛП «Тилігульський» в порушення вимог ч. 3 ст. 149 КЗпП України не було враховано ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника та взагалі не встановлено суті дисциплінарних проступків на підставі яких позивача було звільнено.

Суд зазначив, що вирішальне значення для прийняття рішення про законність звільнення з підстав, передбачених п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, мають фактичні дані, які свідчать про те, що працівник за наявності його вини без поважних причин систематично не виконує свої службові обов'язки. Всупереч вимогам ст. 30 ЦПК України відповідач не надав доказів, що свідчать про систематичне невиконання позивачем своїх службових обов'язків без поважних причин. Не наведено конкретних фактичних даних і в наказі, на підставі якого звільнено позивача.

За відсутності конкретних фактів систематичного невиконання позивачем своїх службових обов'язків без поважних причин загальна оцінка його роботи не може вважатися достатнім доказом та підставою для його звільнення з п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Суд не прийняв до уваги доводи представника відповідача, що в РЛП «Тилігульський» не діє виборний орган первинної профспілкової організації, у зв'язку із чим, його згоди на звільнення працівника не вимагається, оскільки, дані доводи суперечать положенням укладеного колективного договору [74].

Ще один приклад – рішення Івано-Франківського міського суду від 30.03.2016 р. у справі № 344/10243/15-ц, яким задоволено позов до ВАТ «Пресмаш» про визнання недійсним наказу № 37/07 від 07.07.2015 року по ВАТ «Пресмаш».

Позивач звернувся до суду з позовом до відповідача про визнання недійсним наказу № 37/07 від 07.07.2015 року по ВАТ «Пресмаш» про звільнення його з роботи за ч. 2 ст. 41 КЗпП України. Представник відповідача в судовому засіданні позовних вимог не визнала, суду пояснила, що будь яких порушень трудового законодавства при звільненні позивача з роботи допущено не було, просила в позові відмовити.

Суд встановив, що працював на підставі наказу № 60 від 04.10.2010 року на ВАТ «Пресмаш» охоронником відділу охорони з 04.10.2010 року по 08.07.2015 року. 07.07.2015 року видано наказ, а 20.07.2015 року відповідач повідомив про його звільнення за ч. 2 ст. 41 КЗпП України (втрата довір'я) та видав йому наказ про звільнення та трудову книжку.

Статтею 41 КЗпП України визначено, що крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Абзацом 2 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначено, що звільнення з підстав втрати довір'я суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові та товарні цінності (зайнятий прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

Існує вичерпний перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність. На сьогодні діє Перелік, затверджений постановою Держкомпраці СРСР та ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24, і посада охоронця, охоронника, сторожа там не зазначено. Водночас не можуть бути працівниками, на яких у відповідних випадках поширюється дія пункту 2 статті 41 КЗпП України, сторожі, охоронці та інші працівники, які здійснюють функції охорони або обліку. Таким чином суд вважає, що до позивача, як охоронника, незаконно застосовувано норми п.2 ст. 41 КЗпП України, тому, що він не відноситься до категорії працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, а тому його позовні вимоги є підставними та обґрунтованими [73].

Слід звернути увагу на Ухвалу Верховного Суду України від 21.10.2009 р. по справі № 6-1366св09. Суд встановив, що адміністрація метрополітену грубо порушувала законодавство з охорони праці, у зв'язку із чим позивач відмовився від дорученої роботи з 20 листопада 2007 року та перестав виконувати обов'язки машиніста, але з 8 години до 17 годин кожного робочого дня до дня звільнення знаходився на території електродепо «Московське» ДП «Харківський метрополітен». Незважаючи на це, наказом начальника електродепо «Московське» від 17 грудня 2007 року він був звільнений з роботи на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України за прогули без поважних причин. Верховний Суд України залишив без змін рішення апеляційного суду та зазначив, що

скасовуючи рішення місцевого суду й частково задовольняючи позовні вимоги, суд апеляційної інстанції обґрунтовано виходив із того, що позивач протягом усіх робочих днів з 22 листопада до 17 грудня 2007 року перебував на території електродепо «Московське» ДП «Харківський метрополітен», але був відсутній на своєму робочому місці з поважних причин, а тому до нього не може бути застосовано норми законодавства про працю в частині звільнення за вчинення працівником прогулу і необхідно було застосувати інше дисциплінарне стягнення [98].

В Ухвалі від 06.02.2008 р. по справі № 6-10724св07 Верховний Суд України вказав, що поява на роботі в нетверезому стані означає появу в такому вигляді на території підприємства в робочий час. Не може бути підставою для звільнення поява в нетверезому вигляді на робочому місці у вільний від роботи час, у вихідний день, під час відпустки тощо. Згідно фактичних обставин справи, позивач працював у відповідача на посаді водія третього класу та за сумісництвом на посаді сторожа по охороні ОРТС. Наказом республіканського підприємства «Джанкойське «Міжрайтопливо» від 9 листопада 2005 року № 99-к його звільнено із займаних посад на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з появою на роботі в нетверезому стані. Посилаючись на те, що поява в нетверезому стані була допущена ним під час виконання роботи сторожа, позивач просив скасувати наказ підприємства від 9 листопада 2005 року № 99-к у частині звільнення його з посади водія, поновити його на зазначеній посаді, стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу, зобов'язати відповідача внести в його трудову книжку відомості про прийняття на посаду сторожа та змінити формулювання причин звільнення. Касаційна скарга позивача була задоволена [97].

Касаційний цивільний суд Верховного Суду визнав факт вчинення аморального проступку та правомірність звільнення у випадках:

- звільнення вчителя математики, підставою для якого стало вчинення нею адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 173 КУпАП (дрібно

хуліганство) та притягнення її до адміністративної відповідальності (Постанова від 11.04.2019 р. по справі № 351/2141/16-ц) [52];

- звільнення з посади вчителя за вчинення ряду дій, які для педагога є аморальними, так як полягали у приниженні гідності учнів, застосуванні фізичної сили до учнів, вживання неприпустимої для педагога лексики при зверненні до учнів, системний характер яких дає підстави для висновків про неможливість подальшої роботи позивача на посаді учителя (Постанова від 19.09.2018 р. по справі № 654/998/16-ц) [53];

- жорстоке поводження вихователя з дитиною, підставою звільнення є акт комісії з розслідування факту вчинення аморального проступку і рішення трудового колективу (Постанова від 29.01.2020 р. по справі № 289/1605/18) [54].

Цікавою є Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 27.11.2019 р. по справі № 462/3385/16-ц Верховний Суд зауважив, що згідно із встановленими судами обставинами у цій справі поведінка як позивача, так і директора училища не відповідає загальноприйнятим нормам і правилам, високим моральним якостям педагога. Тому звільнення позивача за аморальний проступок, несумісного з продовженням даної роботи (пункт 3 частини першої статті 41 КЗпП України) за умови зазначеної неналежної поведінки директора училища не відповідає принципу справедливості, а також принципу рівності перед законом осіб, які мають однаковий статус педагога, до яких закон висуває підвищені стандарти поведінки [56].

Слід звернути увагу на Постанову Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20.08.2018 р. по справі № 346/261/16-ц. Підставою для звільнення позивачки за п. 3 ст. 41 КЗпП стало те, що вона не виконала наказ, вступила у конфлікт з учителем англійської мови щодо черговості проведення уроків у першому класі, класним керівником якого є вона, внаслідок чого вчинила аморальний проступок (штовхнула вчительку англійської мови у присутності учнів), несумісний з продовженням роботи на посаді вчителя. Апеляційним судом було встановлено, що звільнення позивачки з роботи проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки позивачки, не



підтвердженої конкретними фактами. Цей факт підтверджується тільки даними, які містяться у копії протоколу зборів трудового колективу Виноградського НВК «ЗОШ I-III ст. - ДНЗ» від 14 грудня 2015 року № 3, висновку Коломийського відділу поліції по заяві ОСОБА\_10 від 02 грудня 2015 року, доповідній записці директора Виноградського НВК «ЗОШ I-III ст. - ДНЗ» від 20 листопада 2015 року. Інших доказів того, що позивачка 10 листопада 2015 року вчинила аморальний проступок, несумісний з продовженням роботи на посаді вчителя позивачем суду не подано. Верховний Суд погодився, що звільнення відбулося внаслідок загальної оцінки поведінки позивачки, тому визнав його незаконним [55].

На підставі вищевикладеного приходимо до висновку, що усталена судова практика є ефективним механізмом заповнення прогалин у правовому регулюванні суспільних відносин, в тому числі і трудових, шляхом вироблення певних правових позицій. Зокрема, судами у процесі правозастосування виділено необхідні умови звільнення працівника за тією чи іншою підставою (наприклад, умови систематичності невиконання трудових обов'язків, ознаки аморальності проступку, умови, за яких відсутність на роботі вважається прогулом тощо), вимоги до змісту наказу про звільнення (необхідність наведення фактичних даних, які свідчать про вчинення працівником дисциплінарного проступку), процедурні аспекти (способи доказування факту вчинення того чи іншого дисциплінарного проступку, порядок застосування дисциплінарного звільнення і т.д.).

Водночас процес правозастосування дозволяє виявити ефективність тієї чи іншої норми права, її неточності і протиріччя. Суперечливість судових рішень також має стати поштовхом для законодавця для удосконалення правового регулювання.

## ВИСНОВКИ

За результатами здійсненого дослідження були зроблені такі висновки.

По-перше, визначені поняття:

1) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника – це спосіб припинення трудових відносин шляхом одностороннього волевиявлення роботодавця у порядку та із чітким додержанням процедур і гарантій, визначених законодавством про працю, підставою для якого стало винне порушення працівником своїх трудових обов'язків або трудової дисципліни; 2) дисциплінарного проступку, яким є винне (умисне або необережне) протиправне діяння, вчинене працівником шляхом невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни (правил, встановлених законодавством про працю та локальними нормативними актами), вимог щодо охорони праці, а також шляхом вчинення працівниками, до яких закон висуває підвищені стандарти поведінки, дій, які суперечать трудовій функції та спрямовані на підрив репутації, авторитету і довіри.

По-друге, з'ясовано, що особливістю розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є те, що він може звільнити працівника лише з підстав, прямо передбачених законом. До яких, зокрема, належать ті, що пов'язані з організаційно-виробничими потребами, та ті, які пов'язані з особою працівника, при цьому до кожної з підстав застосовується окрема процедура звільнення, дотримання якої важливе для захисту прав працівника. Група підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, пов'язаних з особою працівника, включає в себе ті, які пов'язані саме з винними діями працівника та, за окремими винятками, визнаються дисциплінарними проступками. Розірвання ж трудового договору у зв'язку з вчиненням працівником дисциплінарного проступку здійснюється шляхом застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. До накладення такого стягнення застосовується процедура, передбачена статтями 147<sup>1</sup>-149 КЗпП України, відповідно до яких, зокрема

встановлений строк та порядок застосування дисциплінарних стягнень. Таким чином, дисциплінарні звільнення застосовуються у випадках:

- систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків та порушення трудової дисципліни, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого рішенням або вироком суду чи постановою відповідного органу;

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (та її відокремлених підрозділів) усіх форм власності, його заступниками, головним бухгалтером юридичної особи, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

У свою чергу: - винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; - вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, – хоча за своєю сутністю і є дисциплінарними проступками, такими не визнаються, тому процедура дисциплінарного звільнення до них не застосовується (хоча і мають враховуватися обставини вчинення таких дій і наступна поведінка працівника).

Наведене розмежування здійснене не на законодавчому рівні, а Пленумом Верховного Суду України у постанові від 1992 р № 9. Така підстава, як винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата

виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати, передбачена п. 1<sup>1</sup> ст. 41 КЗпП України не охоплена постановою, так як була внесена до КЗпП пізніше, тому її статус залишається невизначеним.

По-третє, аналіз норм чинного законодавства щодо підстав та порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника дозволив виявити такі недоліки правового регулювання у цій сфері:

1. Відсутність законодавчого визначення дисциплінарного проступку та нелогічність способу викладення підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у чинному КЗпП України, де зазначені підстави об'єктивного та суб'єктивного характеру змішані між собою. Такий спосіб викладення характерний для пострадянських країн, зокрема Білорусі та Російської Федерації, однак навіть Трудові кодекси зазначених країн, на відміну від КЗпП України, містять посилання на відповідні пункти, які є підставою для дисциплінарного звільнення. В Україні віднесення тієї чи іншої підстави до дисциплінарного проступку здійснено Верховним Судом України у 1992 році. Доречно було б замінити у ст. 40 КЗпП вищевказані підстави підставою застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, а главу X КЗпП доповнити статтею, яка передбачала б дисциплінарні правопорушення, за які роботодавець має право застосувати звільнення (на прикладі трудового законодавства європейських країн – Іспанії та Болгарії);

2. Позиція Верховного Суду України, який не відносить підстави розірвання трудового договору, передбачені пунктами 2, 3 статті 41 КЗпП, до дисциплінарних проступків є непослідовною та необґрунтованою, адже зазначені підстави за своєю суттю є неправомірними, протиправними та винними і містять ознаки складу дисциплінарного правопорушення. Однак працівник позбавляється тих гарантій, які передбачені в процесі застосування дисциплінарного стягнення, зокрема обов'язку роботодавця отримати письмові пояснення від працівника та строку застосування дисциплінарного стягнення;

3. Наявність оціночного поняття «аморальний проступок» без жодних законодавчих критеріїв несумісності з продовженням роботи дає можливість розширеного і неоднозначного тлумачення даного поняття, що сприяє необґрунтованим і незаконним звільненням. Необхідно конкретизувати поняття аморального проступку, встановити критерії його несумісності із займаною працівником посадою (взявши за основу положення Закону України «Про захист суспільної моралі»), а також зазначити випадки, які не можуть вважатися аморальним проступком (наприклад, непорозуміння працівника із керівництвом навчального закладу);

4. Формулювання «винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності», яке не визначає конкретних протиправних дій працівника, не містить переліку осіб, до яких дана підстава застосовується, також дає широкі можливості для свавілля з боку роботодавця, адже дозволяє: 1) звільнити працівника, який не належить до зазначеної категорії; 2) звільнити працівника, який належить до зазначеної категорії, однак за вчинення будь-яких винних дій, навіть не пов'язаних з обслуговуванням таких цінностей. Зазначене суперечить принципу правової визначеності, який є складовим верховенства права. Доречним є закріплення переліку працівників зазначеної категорії постановою Кабінету Міністрів України.

Зазначені підстави (вчинення працівником аморального проступку та винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, також характерні для пострадянських країн. Однак наявні різні погляди на їх правову природу: Трудовий кодекс Республіки Білорусь не відносить їх до дисциплінарного проступку, Трудовий кодекс Російської Федерації, навпаки, – відносить (у випадку вчинення за місцем роботи і у зв'язку з виконанням трудових обов'язків). Ми дійшли висновку, що вказані підстави розірвання трудового договору є дисциплінарними проступками.

5. Недоліком правового регулювання також є певні процедурні аспекти розірвання трудового договору у зв'язку з винними діями працівника, а саме:

- процедура надання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника, що фактично нівелює представницьку функцію профспілок, перекладаючи на них функцію арбітра. Тому з метою повного, неупередженого і об'єктивного з'ясування обставин вчинення працівником дисциплінарного проступку та прийняття зваженого, обґрунтованого рішення про звільнення, доречним є функціонування дисциплінарних комісій (до складу яких можуть входити представники профспілки з метою захисту інтересів працівника);

- гарантія, передбачена статтями 184, 186<sup>1</sup> КЗпП України (заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів чи батьків, які виховують дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю), яка була актуальною для соціалістичної держави (коли роботодавцем фактично була держава в особі відповідних підприємств і установ) і відсутня у законодавстві європейських країн (як приклад, Трудовим кодексом Болгарії передбачена лише обов'язковість згоди інспекції праці на звільнення матері дитини віком до трьох років, заборона на звільнення відсутня), є неприпустимою для суспільства з ринковою економікою та взагалі не враховує інтереси суб'єктів підприємницької діяльності. Оскільки вказаними категоріями працівників унаслідок порушення ними трудової дисципліни може бути завдана шкода як роботодавцю, так і третім особам, доцільно передбачити можливість їх звільнення також у разі вчинення окремих дисциплінарних проступків (тих, які спричиняють шкоду життю і здоров'ю людей та тих, які наносять матеріальний збиток роботодавцю). Навіть трудове законодавство пострадянських країн – Білорусі та Російської Федерації – дозволяє не застосовувати вказану гарантію у випадку вчинення працівником дисциплінарного проступку.

Проект Трудового кодексу України також не позбавлений вищезазначених недоліків. Незважаючи на незначні зміни, які пропонує проект ТК України (зокрема, не містить поняття «додаткові підстави розірвання трудового договору», хоча фактично їх перераховує; вводить поняття дисциплінарного проступку), він не вирішує більшість із вищенаведених проблем.

Однак поряд із нечіткістю, двозначністю, застарілістю правових норм, які регулюють порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника, в Україні існує дієвий механізм судового захисту порушених прав працівників, зокрема в частині поновлення на роботі. Про це свідчать: доступність правосуддя (звільнення від сплати судового збору, наявність альтернативної підсудності), можливість розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження у скорочені строки, покладення тягара доказування правомірності своїх дій на роботодавця, а також негайне виконання судового рішення про поновлення на роботі.

По-четверте, з метою удосконалення правового регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, пропонуємо внести такі зміни до КЗпП України: виключити зі статті 40 КЗпП пункти 3, 4, 7, 8, а зі статті 41 – пункти 1-3, доповнивши при цьому статтю 40 КЗпП пунктом 12 такого змісту: вчинення працівником дисциплінарного проступку, за який передбачено стягнення у вигляді звільнення.

Статтю 147 КЗпП України викласти приблизно у такій редакції:

«Стаття 147. Стягнення за вчинення дисциплінарного проступку

Дисциплінарний проступок – це винне (умисне або необережне) протиправне діяння, вчинене працівником шляхом невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни (правил, встановлених законодавством про працю та локальними нормативними актами), вимог щодо охорони праці, а також шляхом вчинення працівниками, до яких закон висуває підвищені стандарти поведінки, дій, які суперечать трудовій функції та спрямовані на підрив репутації, авторитету і довіри.

За вчинення дисциплінарного проступку до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення».

Доповнити КЗпП України статтею 147<sup>2</sup> такого змісту:

«Стаття 147<sup>2</sup> Дисциплінарне звільнення

Дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення може бути застосоване за вчинення таких дисциплінарних проступків:

- систематичне невиконання або неналежне виконання працівником своїх обов'язків, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

- одноразове грубе порушення працівником вимог охорони праці, якщо це створило загрозу життю та здоров'ю людей;

- поява на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- прогул (відсутність на роботі 3 або більше години без поважних причин);

- вчинення працівником за місцем роботи розкрадання, що встановлено вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, уповноваженого накладати адміністративні стягнення або застосовувати заходи громадського впливу;

- одноразове грубе 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 податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

- винні дії керівника підприємства, установи, організації, що призвели до несвоєчасної виплати заробітної плати або виплати її у розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

- невиконання або неналежне виконання працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, (згідно переліку посад,



затвердженого постановою Кабінету Міністрів України), своїх обов'язків, що призвело до втрати або ризику втрати таких цінностей;

- вчинення педагогічним працівником під час виконання трудових обов'язків або публічно аморального проступку, який є несумісним із займаною посадою та проявляється, зокрема у діях, які є: виявом жорстокості; такими, що принижують особистість та є проявом знущання з приводу фізичних вад (каліцтва), з душевнохворих, літніх людей; а також у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого главою 14 КУпАП».

Необхідним є внесення відповідних змін до ст. 184 КЗпП України, якими б дозволялось звільнення вказаних у ній категорій працівників у випадку вчинення ними окремих дисциплінарних проступків, а також запроваджувалось функціонування дисциплінарних комісій у роботодавців, які використовують найману працю щонайменше 15 працівників.

На сьогодні ефективним механізмом заповнення прогалин у правовому регулюванні трудових відносин, вбачається шлях вироблення певних правових позицій за допомогою судової практики. Зокрема, судами у процесі правозастосування виділено необхідні умови звільнення за тією чи іншою підставою (наприклад, умови систематичності невиконання трудових обов'язків, ознаки аморальності проступку, умови, за яких відсутність на роботі вважається прогулом тощо), вимоги до змісту наказу про звільнення (необхідність наведення фактичних даних, які свідчать про вчинення працівником дисциплінарного проступку), процедурні аспекти (способи доказування факту вчинення того чи іншого дисциплінарного проступку, порядок застосування дисциплінарного звільнення і т.д.).

Удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника має відбуватися із урахуванням міжнародного досвіду та судової практики, адже процес правозастосування, в тому числі судовими органами, дозволяє виявити ефективність тієї чи іншої норми права, її неточності і протиріччя, що сприяє усуненню недоліків.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Л. А. Незаконное увольнение : науч.-практ. пособие. Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведев ; под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2009. 77 с.
2. Андрійів В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. В. М. Андрійів. Форум права. 2011. № 4. С. 15-20.
3. Андрушко А. В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. А. В. Андрушко. Держава і право: 36 наукових праць. Вип. 37. К. 2007. С. 371-377.
4. Бондар О. С. Місце невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі серед інших підстав припинення трудових відносин. О. С. Бондар. Право і суспільство. 2019. Т. 2. С. 78-83.
5. Братусь С. Н. Понятие, содержание и формы судебной практики. С. Н. Братусь, А. Б. Венгеров. Судебная практика в советской правовой системе. под ред. С. Н. Братуся. М. : Юрид. лит., 1975. С. 8–74.
6. Бондаренко Е. Н. О субъектах коллективного договора и правоотношениях по установлению условий труда. Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений. Барнаул : Изд-во Алтайского ун-та, 1987. С. 140–156.
7. Венгеров А. Б. Теория государства и права: Учебник для юрид. вузов, 3-е изд. А. Б. Венгеров. М.: Юриспруденция, 2000. 528 с.
8. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. Харьков: Консум, 2004. 304 с.
9. Відповідальність за появу на роботі у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння URL : <https://www.kadrovik.ua/content/vidpovidalnist-za-poyavu-na-roboti-u-netverezomu-stani-stani-narkotychnogo-chy-toksychnogo>.
10. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 р. № 1798-XII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text>.

11. Грищенко Р. До характеристики об'єктивної сторони дисциплінарного проступку. Р. Грищенко. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 2. С. 134-138.
12. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2003. Ч. 4. 2003. 152 с.
13. Гураленко Н. А. Судовий прецедент в системі джерел права: філософсько-правовий аспект : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к.ю.н. Н. А. Гураленко. Львів, 2009. 21 с.
14. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М. : Юристъ, 1997. 480 с.
15. Дашковська О. Судовий прецедент і судова практика як джерела права. О. Дашковська. Вісник Академії правових наук України. 2011. № 1(64). С. 34-41.
16. Додаткові підстави припинення трудового договору URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/december/issue-12/article-14192.html#:~:text=>
17. Жернаков В. В. Відповідальність у трудовому праві. Проблеми правової відповідальності : монографія. Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін.; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Х. : Право, 2014. С. 114-136.
18. Завгородний А. В. Последствия за совершение тренером-преподавателем, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по российскому законодательству. А. В. Завгородний. Сборник тез. докл. междунар. на-уч.-практ. конф., посвящ. памяти Н. Г. Юркевича. 2018. С. 336-339.
19. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.

20. Зайкин А. Д. Российское трудовое право : учебник. За ред. А. Д. Зайкина. М. : Норма-Инфра, 1998. 415 с.
21. Егоров В. И. Трудовой договор : учеб. Пособие. В. И. Егоров, Ю. В. Харитонова. М. : КНОРУС, 2007. 456 с.
22. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2003. 166 с.
23. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.
24. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
25. Кодекс на труда URL : <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121>.
26. Кисельова О. І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника». О. І. Кисельова. Публічне право. 2013. № 1. С. 213-217.
27. Кисельова О. І. Трудове право України : навчальний посібник. О. І. Кисельова, Т. А. Кобзева. Суми : Сумський державний університет, 2017. 309 с.
28. Клименко О. Звільнення за систематичне невиконання обов'язків: особливості та порядок дій. О. Клименко. Консультант кадровика. 2017. №23 (155). С. 7-13.
29. Ковригін В. С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника. В. С. Ковригін. Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 400-405.
30. Козін С. М. До питання про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. С. М. Козин. Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 64. С. 264-270.
31. Колеснік Т. Склад дисциплінарного проступку як підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Т. Колеснік. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 2. С. 89-94.

32. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року від 22.06.1982 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text).
33. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». О. О. Конопельцева. Право та інновації. 2018. № 2. С. 54-59.
34. Конституція України від 28.06.1996 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
35. Кравченко І. М. Питання системності при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. І. М. Кравченко. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2016. № 32. С. 232-251.
36. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
37. Лавріненко О. В. Організаційно-правові підстави звільнення: їх зміст, умови застосування та місце в загальній класифікації підстав припинення трудового договору. О. В. Лавріненко. Право і Безпека. 2006. Т. 5, № 3. С. 129-137.
38. Лазарев В. В. Правоположения: понятие, происхождение и роль в механизме юридического воздействия. В. В. Лазарев. Правоведение. 1975. № 5. С. 7–15.
39. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник в 2-х т. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М. : Статут, 2009. 1151 с.
40. Мазур М. В. Судова практика як джерело права: проблема визначення поняття. М. В. Мазур. Форум права. 2011. № 3. С. 493-497.
41. Малишев Б. В. Судова практика : поняття, ознаки, структура. Б. В. Малишев. Часопис Київськ. ун-ту права. 2005. № 2. С. 22–27.

42. Манойленко К. Найцікавіші трудові спори 2016-2017 pp. URL : <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/naycikavishi-trudovi-spori-20162017-rr.html>.
43. Мельник К. Ю. Окремі проблеми правової регламентації вирішення індивідуальних трудових спорів. К. Ю. Мельник. Наукові записки Харківського економіко-правового університету. 2018. № 1(20). С. 20-23.
44. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
45. Монастирський С. Дисциплінарна відповідальність С. Монастирський. К. : Видавництво політичної літератури України, 1976. 151 с.
46. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М., Жукова А. І. Індивідуальні трудові спори у питаннях і відповідях : навч. посібник. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2019. 136 с.
47. Пилипенко П. Д. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. П. Д. Пилипенко. Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ. 2010. № 3. С. 183-189.
48. Погребняк С. Вплив судової практики на юридичні акти в романо-германській правовій сім'ї. Вісник Академії правових наук. 2003. № 4 (34). С. 92-99.
49. Популярна юридична енциклопедія. Кол. авт. : В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. К. : Юрінком Інтер, 2002. 528 с.
50. Постанова Верховного Суду України від 21.05.2014 р. по справі № 6-33цс14 URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/39088425>.
51. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 30.01.2019 р. по справі № 686/18400/17 URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79516621>.

52. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 11.04.2019 р.  
по справі № 351/2141/16-ц URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81234730>.
53. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 19.09.2018 р.  
по справі № 654/998/16-ц URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77136368>.
54. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 29.01.2020 р.  
по справі № 289/1605/18 URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87365391>.
55. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20.08.2018 р.  
по справі № 346/261/16-ц URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75970188>.
56. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 27.11.2019 р.  
по справі № 462/3385/16-ц URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86205912>.
57. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. С. М. Прилипко, О.  
М. Ярошенко. 2-е вид., перероб і доп. Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. 728 с.
58. Прогонюк Л. Ю. Поняття дисциплінарного проступку. Л. Ю. Прогонюк.  
Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного  
університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск № 12. 2009. С. 58-  
65.
59. Про захист суспільної моралі : Закон України від 20.11.2003 р. № 1296-IV  
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text>.
60. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник. В. І. Прокопенко. Х.  
: Консум, 1998. 480 с.
61. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник. В. І. Прокопенко. Х.  
: Консум, 2000. 480 с.
62. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII URL :  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
63. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 URL :  
[https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

64. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
65. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
66. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18/conv#n416>.
67. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/conv#n45>.
68. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19/conv#Text>.
69. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. А. И. Процевский. М. : Юридическая литература, 1972. 287 с.
70. Процевський В. О. Щодо особливості застосування поняття «аморального проступку» при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ст. 41 КЗПП України. В. О. Процевський. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». 2017. Вип. 26. С. 5-16.
71. Рішення Апеляційного суду Донецької області від 19.05.2016 р. по справі № 235/572/16-ц URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/57907101>.
72. Рішення Держинського міського суду Донецької області від 30.06.2020 р. у справі № 225/5915/19 URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90090690>.
73. Рішення Івано-Франківського міського суду від 30.03.2016 р. у справі № 344/10243/15-ц URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56960283>.



74. Рішення Комінтернівського районного суду Одеської області від 12.12.2013 р. у справі № 504/2680/13-ц URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42760810>.
75. Рішення Конституційного Суду України від 20.12.2017 р. № 2-р/2017 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-17#Text>.
76. Савченко К. Ю. Судова практика як елемент правової системи України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Савченко Катерина Юнірівна. Київ, 2019. 223 с.
77. Селезень С. В. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення. С. В. Селезень. Право і Безпека. 2009. № 4. С. 145-148.
78. Селезень С. В. Щодо підстав розірвання трудового договору. С. В. Селезень. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. 2015. Вип. 5(2). С. 55-58.
79. Серeda В. В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. В. В. Серeda. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2014. № 12. С. 125-129.
80. Ситницька О. А. Правове регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. О. А. Ситницька. Правничий часопис Донецького університету. 2014. № 1-2. С. 14-21.
81. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник URL : <http://politics.ellib.org.ua/pages-1646.html>.
82. Словник української мови: в 11 томах. Том 2, 1971. 550 с.
83. Словник української мови: в 11 томах. Том 9, 1978. 916 с.
84. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. В. Н. Смирнов. Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1980. 160 с.
85. Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. За ред. О. В. Смирнова. М. : Проспект, 1998. 448 с.
86. Соловйов В.С. Оправдание добра. Нравственная философия: сочинения в 2-х томах. В.С. Соловйов. М. : Мысль, 1988. Т. 1. 440 с.

87. Сорока В. А. Характеристика змісту звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції. В. А. Сорока. Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. № 5. Т. 2. С. 103-108.
88. Стеблинська О. С. Поняття, види та правове значення стану сп'яніння. О. С. Стеблинська. Форум права. 2010. № 4. С. 859-864.
89. Сыровотская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Л. А. Сыровотская. М. : Юрид. лит., 1990. 176 с.
90. Теория государства и права : учебник. Под ред. В.К. Бабаева. Москва : Юристъ, 2003. 592 с.
91. Тихонович Л. А. Аморальний проступок та правові наслідки його здійснення. Л. А. Тихонович. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. : Право. Ужгород. нац. ун-т, юрид. ф-т. Ужгород : УжНУ, 2013. Вип. 23, ч. II, т. 2. С. 44-48.
92. Трудове право України: підручник. Ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. К. : «Знання», КОО, 2000. 564 с.
93. Трудове право: підручник. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
94. Трудове право України : підручник. За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
95. Трудовой кодекс Республики Беларусь URL : <https://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/>.
96. Трудовой кодекс Российской Федерации URL : <http://docs.cntd.ru/document/901807664>.
97. Ухвала Верховного Суду України від 06.02.2008 р. по справі № 6-10724св07 URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1585381>.
98. Ухвала Верховного Суду України від 21.10.2009 р. по справі № 6-1366св09 URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/6820653#>.
99. Фісун В. Розірвання трудового договору з працівником за систематичне невиконання обов'язків (за практикою КІС ВС у 2020 році) URL :

<https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-z-pracivnikom-za-sistemachne-nevikonannya-obov'yazkiv-za-praktikoyu-.html>.

100. Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України. Н. М. Хуторян. Держава і право: 36. наук, праць. К., 2002. Вип. 21. С. 405-409.
101. Цесарський Ф. А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. Ф. А. Цесарський. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 61. С. 505-511.
102. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.
103. Циганчук Н. А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права. Н. А. Циганчук. Часопис Київського університету права. 2019. № 1. С. 131-137.
104. Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. Н. М. Швець. Проблеми законності : акад. збірник наук праць. Вип. 113. Х. : НЮА імені Ярослава Мудрого, 2011. С. 83-91.
105. Шершень Ю. С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Ю. С. Шершень. Форум права. 2011. № 3. С. 877-881.
106. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Шишлюк Вікторія Русланівна. Одеса, 2017. 231 с.
107. Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення. О. М. Ярошенко. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.). За ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 500 с.

108. Estatuto de los Trabajadores URL :  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20200716&tn=1#s4-3>.
109. Florek L. Prawo pracy. Podręczniki prawnicze. 12 wydanie zmienione I zaktualizowane. Wydawnictwo C. H. Beck. Warszawa, 2010. 363 c.
110. Konopacka A. Okres wypowiedzenia umowy o pracę – podstawowe informacje. URL: <http://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-okres-wypowiedzenia-umowy-o-prace>.