

В. С. Ковригін

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,

кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, Луганськ, 91034, Україна

ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ВИД ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ

Встановлені підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудових обов'язків працівника. Доведена необхідність законодавчого закріплення розширеного переліку відповідних підстав.

Ключові слова: звільнення, трудова дисципліна, працівник, роботодавець, дисциплінарне стягнення.

Метою даної статті є дослідження підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудових обов'язків працівника.

Укладаючи трудовий договір, його сторони — роботодавець і працівник — найчастіше розраховують на тривалу співпрацю. Проте в силу різноманітних суб'єктивних і об'єктивних причин будь-які трудові правовідносини раніше або пізніше, але припинить своє існування. Як працівник, так і роботодавець вправі самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи поновлювати трудові правовідносини. Завдання трудового законодавства — збалансувати взаємовідносини цих суб'єктів трудового права таким чином, щоб вони не обмежували один одному свободу такого вибору. Кодекс законів про працю України [1] регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Завданням проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) [2] визнано правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин. Вільний характер праці та свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи; по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення.

Якщо порядок розірвання цивільно-правових договорів ґрунтується на принципах рівноправ'я сторін і неприпустимості довільного розірвання договору за одностороннім волевиявленням, то у трудових правовідносинах права роботодавця і працівника, пов'язані з можливістю розірвання трудового договору в односторонньому порядку, різні. Права працівника на

розірвання трудового договору законом не обмежуються, роботодавець же має право звільнити працівника лише у випадках, передбачених законами, і з дотриманням встановлених процедур. Не випадково за Конвенцією МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р. [3] звільнення з ініціативи роботодавця повинно допускатися лише за наявності законних підстав.

Поняття «звільнення» використовується у 3-х значеннях:

- 1) аналог терміну «припинення трудового договору»;
- 2) для позначення юридичного факту, що викликає припинення трудового договору і трудових відносин;
- 3) вид дисциплінарного стягнення.

У першому значенні звільнення і припинення трудового договору майже тотожні за всіма своїми основними параметрами, незалежно від підстави звільнення працівника і припинення трудового договору (крім припинення трудового договору внаслідок смерті працівника [4, с. 220]), наявності або відсутності поважних причин для цього, вини працівника або роботодавця.

Як юридичний факт звільнення складається з комплексу погоджених дій роботодавця і працівника, в результаті яких відбувається припинення трудових правовідносин між ними, погашення взаємних трудових прав і обов'язків, міняється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найнятим працівником саме цього роботодавця, а останній втрачає дисциплінарну владу відносно колишнього працівника. Звільнення здійснюється в просторі, обмеженому підприємством, установою чи організацією, і в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем — останній день роботи. Терміну «звільнення» відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин [5, с. 75].

Дисциплінарна відповідальність встановлена трудовим законодавством за вчинення дисциплінарного проступку, що являє собою протиправне порушення працівником трудової дисципліни. Так, за порушення трудової дисципліни, згідно зі ст. 147 КЗпПУ, до працівника може бути застосовано тільки один із таких видів стягнень: догана або звільнення. Догана є дисциплінарним стягненням особистого немайнового характеру. Це стягнення полягає у негативній оцінці і засудженні поведінки працівника. Догана має на меті попередити особу про можливість застосування більш суворого дисциплінарного стягнення у випадку повторних порушень дисципліни та спонукати працівника належним чином виконувати свої трудові обов'язки [6, с. 14].

Проект Трудового кодексу України у ч. 1 ст. 408 до дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, відносить зауваження, догану і звільнення. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Так, за ст. 12 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [7] на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни

можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень, як: усне зауваження; зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну посадову відповідність; звільнення з посади; пониження в спеціальному званні на один ступінь; звільнення з органів внутрішніх справ. Згідно зі ст. 26 Дисциплінарного статуту митної служби України [8] за вчинення дисциплінарних правопорушень до посадових осіб митної служби можуть бути застосовані такі види дисциплінарних стягнень: зауваження; догана; затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання; пониження у спеціальному званні на один ступінь; попередження про неповну службову відповідність; звільнення з митного органу. Однак, слід пам'ятати, що лише ті заходи, що зазначені в ст. 147 КЗпП України та спеціальному законодавстві, є дисциплінарними стягненнями. Інші ж заходи, такі як позбавлення премії, передбаченої системою оплати праці, позбавлення винагороди за результатами роботи підприємства за рік, перенесення черги на одержання житла тощо, є заходами впливу, а не стягнення.

Як і інші дисциплінарні стягнення, звільнення служить для реалізації дисциплінарної відповідальності. Звільнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу. Його застосовують лише тоді, коли інші заходи вичерпані й не дали позитивного результату. Звільнення — це дисциплінарне стягнення, що тягне не тільки негативні моральні, а й також відчутні матеріальні наслідки. Цей захід застосовується до працівників як за одиничні факти грубого порушення трудової дисципліни, так і за менш грубі, але такі, що систематично вчиняються, дисциплінарні проступки.

Відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. [9] до числа дисциплінарних стягнень відносяться звільнення за пунктами 3 (систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків), 4 (прогул), 7 (поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння), 8 (вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника) ст. 40 та п. 1 (одноразове грубе порушення трудових обов'язків спеціальними суб'єктами) ст. 41 КЗпП України.

Пізніше цей перелік був розширений. Приміром, за п. 33 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України, затверджених наказом Міністерства освіти України від 20 грудня 1993 р. [10], звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосоване відповідно до п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, ст. 41 Кодексу законів про працю України. 1 грудня 1997 р. судова колегія з цивільних справ Верховного Суду України зазначила, що підставами для звільнення працівника згідно з п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п.п. 1, 2, 3 ст. 41 КЗпП є його відповідні винні дії, вчинення яких передувало виданню наказу (розпорядження) про припинення трудового договору [11].

Не вважаємо прийнятними, як першу, так і другу позиції. Переконані, якщо винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця, або аморальний проступок вчинений працівни-

ком при виконанні трудових обов'язків або у зв'язку з ними, то звільнення за цими підставами слід відносити до дисциплінарних стягнень. У проти-лежному разі і винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, і аморальний проступок не повинні розглядатися як дисциплінарні проступки. Відповідне положення повинно бути закріплено в проекті Трудового кодексу України.

Через те, що підставою звільнення у зазначених випадках є дисциплінарний проступок, його слід провадити з дотриманням правил і строків, передбачених для застосування дисциплінарних стягнень. Статтею 148 КЗпП України, зокрема, встановлено, що дисциплінарне стягнення може бути застосовано відповідним органом не пізніше одного місяця від дня його виявлення. При цьому з місячного терміну відраховується час, протягом якого працівник не був на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці. Однак, у бідь-якому разі дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Обов'язковою вимогою накладення дисциплінарного стягнення, передбаченою ст. 149 КЗпП України, є письмові пояснення порушника трудової дисципліни. Відсутність такої вимоги може стати підставою для визнання незаконним застосування дисциплінарного стягнення.

Література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
3. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р., № 158 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
4. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М.: ТК Велби; Проспект, 2003. — 496 с.
5. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Курс лекцій. — Львів: Вільна Україна, 1996. — 159 с.
6. Розпутняк І. Застосування дисциплінарних стягнень // Праця і закон. — 2011. — № 2 (134). — С. 14.
7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 р., № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 29. — Ст. 245.
8. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р., № 2805-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 42. — Ст. 467.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2006. — № 2.
10. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: Наказ Міністерства освіти України від 20.12.1993 р., № 455 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
11. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р.: Узагальнення судової практики Верховного Суду України від 01.12.1997 р. // Інформаційно-довідковий бюлетень. — 1997. — № 2/12.

В. С. Коврыгин

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, Луганск, 91034, Украина

УВОЛЬНЕНИЕ КАК ВИД ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Резюме

Установлены основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение трудовых обязанностей работника. Доказана необходимость законодательного закрепления расширенного перечня соответствующих оснований.

Ключевые слова: увольнение, трудовая дисциплина, работник, работодатель, дисциплинарное взыскание.

V. S. Kovrigin

East Ukraine Volodymyr Dahl National University,
The Department of Jurisprudence
Vatutina str., 1, Lugansk, 91034, Ukraine

LIBERATION AS TYPE OF DISCIPLINARY PENALTY

Summary

The grounds of dissolution of labour contract are set on initiative of employer for violation of labour duties of worker. The necessity of the legislative fixing of the extended list of corresponding grounds is well-proven.

Key words: discharge, labour discipline, worker, employer, disciplinary penalty.