

Д. М. КРАВЦОВ,
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ СВОЇХ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Стаття присвячена питанням правового регулювання підстав та умов звільнення працівника з роботи внаслідок невиконання чи неналежного виконання останнім своїх трудових обов'язків. Зроблено аналіз чинного законодавства, що регулює суспільні відносини у зазначеній сфері, та проведено дослідження відповідних норм проекту Трудового кодексу України. Зроблено пропозиції щодо шляхів удосконалення законодавства з дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, дисциплінарна відповідальність, звільнення з роботи, дисциплінарне звільнення.

Постановка проблеми. У контексті активної роботи Верховної Ради України над проектом Трудового кодексу України питання правового регулювання дисципліни праці, зокрема підстав дисциплінарного звільнення – розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у разі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, є надзвичайно актуальними, адже найбільш болючим вірогідним сценарієм припинення трудових відносин з роботодавцем є саме така підстава. Саме звільнення за порушення працівником трудової дисципліни частіше всього призводить до дискримінації працівників при наступному працевлаштуванні.

Серйозна увага питанням правового регулювання розірвання трудового договору була приділена і в документі МОП: у Меморандумі технічних коментарів Міжнародного бюро праці до проекту Трудового кодексу України 2015 р. [1] були зазначені істотні недоліки відповідних розділів проекту ТК України, що потребують приведення їх у відповідність до норм міжнародного права та європейської практики.

Численні, часом ситуативні, зміни до чинного КЗпП України в цій частині, зокрема істотне розширення підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі і внаслідок порушення працівником своїх трудових обов'язків, також не сприяють правильному застосуванню правових норм та єдності судової практики.

Це все вимагає переосмислення норм, що регламентують як інститут дисципліни праці в цілому, так

і норм, що містять конкретні підстави розірвання трудового договору з працівником, у разі невиконання чи неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків.

Питання правового регулювання дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності як одного із важливих інститутів трудового права завжди знаходилися в центрі уваги провідних вчених у галузі трудового права. Зокрема, розробкою питань дисциплінарної відповідальності займалися: О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, П. І. Жигалкін, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті полягає у всебічному аналізі, розкритті сутності й особливостей правового регулювання розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у разі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, а також внесенні пропозицій до проекту Трудового кодексу України щодо зазначеної проблематики.

Виклад основного матеріалу. Кодекс законів про працю України залишився чи не єдиним чинним кодифікованим джерелом права, що дістався нам у спадок від Радянського Союзу. Багато років ідуть розмови про необхідність розробки нового Кодексу, який би відповідав вимогам як економічних, так і політичних реалій держави. Робота над проектом Кодексу була на порядку денному майже всіх урядів нашої держави, але жоден із них у вирішенні питання по суті не досяг успіхів.

Після Революції Гідності законотворчі процеси, у тому числі і в напрямі реформування регулювання соціально-трудової сфери, активізувалися. Зокрема, проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. [2], що був ініційований народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денисовою, М. М. Папієвим, С. М. Кубівим, 05.11.2015 р. був прийнятий у першому читанні. У процесі роботи над проектом Кодексу до другого читання до проекту було подано майже дві тисячі поправок та пропозицій. Урешті-решт, на засіданні Комітету з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення 11 квітня 2017 р. прийнято рішення схвалити текст порівняльної таблиці до проекту з урахуванням проголосованих поправок народних депутатів України та рекомендовано парламенту прийняти законопроект у другому читанні та в цілому [3].

Можна констатувати, що в питанні розробки та прийняття Трудового кодексу України парламентарі вийшли на фінішну пряму. Більше того, Міністр соціальної політики України проголосив, що розгляд проекту Трудового кодексу Верховною Радою має відбутися протягом другого кварталу 2017 р., тобто до завершення поточної сесії парламенту [4].

Головна мета проекту Трудового кодексу України – це забезпечити баланс між інтересами держави, профспілок, які представляють працівників, та роботодавців. Одними з найбільш важливих питань Кодексу були й завжди будуть питання дисциплінарної відповідальності працівників, серед яких окремої уваги заслуговують питання звільнення працівників з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни.

Як передбачає КЗпП України, підставою для застосування до працівника такого заходу дисциплінарного стягнення, як звільнення, є порушення ним трудової дисципліни, невиконання або неналежне виконання покладених на нього трудових обов'язків.

У даний час підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу розміщені в статтях 40 та 41 КЗпП України. При цьому законодавець не виділяє серед інших підстав, які пов'язані із винними діями працівника, перемижовуючи їх з тими, що пов'язані зовсім з іншими (часто об'єктивного характеру) обставинами.

На нормативному рівні підстави дисциплінарного звільнення вперше були згадані в такій якості у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій [5]. Указувалося, що звільнення в якості дисциплінарного стягнення може бути застосовано у випадках, передбачених п. 3, п. 4 та п. 7 ст. 40 КЗпП України. Проте Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджені

наказом Міністра освіти України від 20.12.1993 р. №455 [6], у свою чергу, передбачали значно ширший перелік підстав дисциплінарного звільнення, а саме: пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40, ст. 41 КЗпП України. Більш незрозумілою ситуацію з переліком підстав робив Пленум Верховного Суду України, який у постанові №9 від 06.11.1992 р. [7], указавши, що звільнення за порушення трудової дисципліни може мати місце за пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП, а розірвання трудового договору за пп. 2 і 3 ст. 41 КЗпП України не є заходом дисциплінарного стягнення.

Зазначені протиріччя завжди викликали проблеми правозастосування як у роботодавців, так і у судових органів при розгляді трудових спорів.

У проекті ТК України в першу чергу на себе звертає увагу принципово новий підхід законодавця до викладення підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

У чинному КЗпП України підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця розділені законодавцем на дві групи: основні та додаткові. Загальні підстави розірвання трудового договору застосовуються до всіх категорій працівників за наявності певних об'єктивних обставин. Деякі з цих обставин не залежать від волі працівника і не пов'язані з його неправомірною поведінкою, інші ж, навпаки, викликані безпосереднім невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються лише до певних категорій працівників, що зумовлено особливостями трудової функції цих категорій працівників, за наявності об'єктивних обставин, викликаних винними діями працівників цих категорій.

У проекті ТК його розробники відмовилися від зазначеної конструкції, обравши класифікацію підстав розірвання трудового договору за змістовною ознакою.

Окремий параграф глави 5 Кодексу «Припинення трудових правовідносин» присвячується розірванню трудового договору за ініціативою роботодавця з так званих «інших підстав», серед яких є і розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Варто відзначити, що перелік підстав зазнав серйозних змін. З одного боку, окремі підстави, що викликали найбільше проблем у застосуванні та були причинами численних трудових спорів, знайшли своє нове вираження – були викладені з урахуванням пропозицій науковців та фахівців судових органів, інші – залишилися в первісному вигляді. З іншого боку, з'явилися нові підстави розірвання трудового договору, які в Україні не були відомі раніше.

Розглянемо кожну з нових підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на

підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених ст. 92 проекту ТК України, окремо:

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 (п. 1 ч. 1).

У цій підставі звільнення варто відзначити цілу низку позитивних змін:

– по-перше, поняття систематичності вперше пропонується закріпити на законодавчому рівні. У чинному трудовому законодавстві поняття систематичності відсутнє, практика використовує правову позицію Верховного Суду, викладену у постанові Пленуму №9 від 06.11.1992 р. [7];

– по-друге, само поняття систематичності зазнало принципів змін. Зараз судова практика має йти за приписом, викладеним в п. 23 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» №9 від 06.11.1992 р. [7]: систематичним вважається проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Проект ТК вважає систематичним порушення, перед вчиненням якого до працівника-порушника щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;

– по-третє, зараз до переліку стягнень, що у своїй сукупності можуть скласти систему порушень трудової дисципліни, включаються як дисциплінарні стягнення, так і стягнення громадські, що накладаються трудовими колективами, громадськими організаціями, товарицькими судами тощо. Проект ТК допускає лише систематичність дисциплінарних стягнень, взагалі позбавивши трудове право такої категорії, як громадське стягнення.

Зазначені зміни будуть корисні як працівнику, так і роботодавцю, адже вони лібералізують відповідальність та роблять звільнення за цією підставою більш зрозумілим та прозорим, що дозволить уникати порушень прав та інтересів працівників.

Прогоул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин) (п. 2 ч. 1).

У цілому підстава не зазнала істотних змін, проте зазначене формулювання закріплює, що прогул не може мати місце з поважних причин, що відрізняється від підходів законодавця у чинному КЗпП України.

Законодавче визначення прогулу відсутнє. Проте зміст поняття прогулу на нормативному рівні розкривається: у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій [5] прогул визначається як нез'явлення на роботу без поважної причини протягом всього робочого дня.

При цьому вже у постанові Пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11.1992 р. [7] п. 24 визначає прогул як відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Більше того, в правозастосовній практиці зустрічаються і більш екзотичні дефініції, наприклад, у роз'ясненні Міністерства юстиції України від 01.02.2011 р. «Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» [8] прогул визначений як відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом).

Прогоул завжди і в усіх країнах світу вважається дисциплінарним проступком, але, як правило, для такої кваліфікації вимагається відсутність працівника на роботі протягом усього робочого дня або більше половини його повної тривалості (у РФ – чотири години).

Міжнародне бюро праці у Меморандумі технічних коментарів до проекту Трудового кодексу України 2015 р. [1] рекомендує замінити зазначену вище норму на такий текст: «У разі необґрунтованої відсутності протягом одного або двох днів підряд роботодавця може попередити працівника, що він/вона буде негайно звільнений у разі нез'явлення на роботу протягом шести місяців після першої необґрунтованої відсутності».

З огляду на це вважаємо, що норма проекту потребує доопрацювання. Вважаємо, що відсутність працівника на роботі більше трьох годин не має бути підставою для припинення трудових відносин.

Поява на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння (п. 3 ч. 1).

У порівнянні з чинним формулюванням підстави до норми, закріпленої у п. 7 ст. 40 КЗпП України, законодавцем була додана вказівка на необхідність перебування працівника в нетверезому стані не лише на роботі, а ще й у свій робочий час.

Фактично норма була приведена у відповідність до загальноновизнаної практики, яка, зокрема, була висловлена у постанові Пленуму ВСУ №9 [7]: «...з цієї підстави можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки».

Розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисне його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, що набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення (п. 4 ч. 1).

Норма п. 8 ст. 40 чинного КЗпП України доповнена положенням, що дозволяє звільнення працівника з роботи не лише внаслідок вчинення розкрадання, але і в разі навмисного його знищення чи пошкодження. При цьому з актів, що встановлюють факт такого проступку, виключені рішення органів, уповноважених накладати заходи громадського впливу. Не менш позитивно оцінюємо і поширення наслідків, передбачених даною нормою і на працівників, які вчиняють розкрадання, знищення або пошкодження не лише майна роботодавця, а й майна інших осіб.

Грубе порушення працівником вимог правил з 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 (п. 5 ч. 1).

Ця норма є новою для українського законодавства. Порушення працівником правил та норм з охорони праці завжди кваліфікувалося як порушення трудової дисципліни і було підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, але застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за одноразове порушення цих норм законодавством не передбачалося.

З огляду на надзвичайно тяжкі наслідки такої поведінки у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії чи створення реальної загрози настання таких наслідків вважаємо запровадження такої підстави для звільнення працівника цілком виправданим. При цьому законодавець має дослухатись до рекомендацій МОП з цього приводу. Міжнародне бюро праці у Меморандумі технічних коментарів до проекту Трудового кодексу України 2015 р. [1] не лише піддає цю норму критиці, а й встановлює певну тенденцію всього проекту Трудового кодексу – покласти відповідальність на працівників за будь-яку відсутність знань з безпеки та гігієни праці та/або за будь-яке недотримання законів та нормативних актів у цих сферах.

Бюро констатує, що в системах сучасних трудових відносин встановлення та підтримання безпечного робочого середовища – це основний обов'язок саме роботодавця. Це означає, що роботодавець має упевнитися, що працівники мають необхідні знання з безпеки та гігієни праці, навчання та навички, щоб безпечно виконувати свою роботу. Бюро рекомендує визначити в Трудовому кодексі обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці.

Це означає, що дану норму бажано сформулювати таким чином, щоб у роботодавця не було спокуси та реальної можливості перекласти відповідальність за виробничий травматизм на працівників, крім випадків, коли в результаті розслідування буде встановлено, що роботодавцем законодавство про охорону праці не порушувалося, а причиною нещасного випадку було виключно грубе нехтування правилами безпеки з боку самого працівника. Ця підстава не повинна бути легальною можливістю для роботодавця «позбавитись» незручного працівника під приводом створення останнім реальної загрози настання наслідків у вигляді нещасного випадку чи аварії, для якої процедури розслідування чи підтвердження законодавством не передбачено.

Крім підстав, передбачених ч. 1 цієї статті, що були зазначені вище, в ч. 2 ст. 92 проекту ТК України передбачається ще низка інших підстав. За своїм змістом вони майже повністю збігаються із додатковими підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбаченими ст. 41 КЗпП України, хоча законодавець їх терміном «додаткові» не називає.

Одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональні звання, і посадовими особами державної контрольно-ревізійної служби та державного контролю за цінами (п. 1 ч. 2).

Запропонована в проекті норма відрізняється від чинної норми п. 1 ст. 41 КЗпП України лише включенням у перелік спеціальних суб'єктів, до яких може бути застосовано стягнення у вигляді звільнення навіть за одноразове порушення трудових обов'язків, головного інженера підприємства. Ця новела з огляду на зміст трудової функції цього фахівця вбачається цілком справедливою, адже головний інженер належить до професійної групи «Керівники підприємства», що відповідає за формування та реалізацію технічної складової політики розвитку підприємства, як правило, є першим заступником керівника підприємства і несе відповідальність за результати та ефективність його виробничої діяльності.

Розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці (п. 2 ч. 2).

Вважаємо, що трудове законодавство давно потребувало внесення змін, які б гарантували роботодавцю збереження інформації, що належать до категорії спеціально захищеної. Проект ТК нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації відносить до основного обов'язку працівника (ст. 22), який може бути включений до трудового договору як додаткова його умова (статті 33, 43). Відмова працівника від включення такої умови до трудового договору є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення. Отже, працівник, який погоджується на зазначену умову, чітко усвідомлює свої зобов'язання у зв'язку з цим і свідомо йде на їх порушення, що має тягнути за собою відповідальність, яка б не обмежувалася лише дисциплінарною, а тягнула також інші види відповідальності, які передбачені нормами цивільного, адміністративного, кримінального права. При цьому важливо, щоб зайва втаємниченість інформації не була перешкодою працівникам у реалізації права на захист від порушення роботодавцем їх прав, адже визначення комерційної таємниці (ст. 505 ЦК України) є настільки розпливчатим, що під неї можна підвести майже все, що завгодно.

Вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою (п. 4 ч. 2).

Норма чинного п. 2 ст. 41 КЗпП України була доповнена вказівкою на те, що звільнення внаслідок вчинення працівником проступку, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, може мати місце навіть у тому числі в разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою.

Законодавець фактично приводить зміст норми у відповідність до сталої судової практики з цього питання, адже в ч. 2 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» №9 від 06.11.1992 р. [7] вказується, що «при встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою».

Вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою (п. 5 ч. 2).

Новелу зазначеної норми (аналогічну до положення п. 4 ч. 2 ст. 92 проекту ТК), відповідно до якої вона має поширюватись і на дії, що з роботою працівника безпосередньо не пов'язані, треба підтрима-

ти. З цього приводу аналогічна думка висловлюється і судовими органами [7; 9]: «Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті)».

Сумнівним є розширення переліку аморальних проступків, що можуть бути покладені в основу прийняття рішення про звільнення працівника з роботи за рахунок включення до їх числа і тих, що можуть бути визнані сумісними з продовженням даної роботи.

Проект ТК України говорить про дві останні підстави розірвання трудового договору як про звільнення, що застосовується за порушення працівником трудової дисципліни. Існуюча судова практика, що вбачається правильною, виходить з припису, зазначеного у ч. 1 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» №9 від 06.11.1992 р. [7]: «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». Отже, вважаємо за потрібне врахувати в проекті ТК положення, що встановлювали б особливий порядок та строки притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності та виконують виховні функції за п. 4 та п. 5 ч. 2 ст. 92 ТК України.

Порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників) (п. 6 ч. 2).

Зазначене положення проекту вирішує проблему роботодавця, яка пов'язана із пошуком підстав для звільнення зазначеної категорії керівних працівників, і з цього приводу, безперечно, заслуговує на підтримку. У наукових колах вже багато років висловлювалася позиція про відсутність належної підстави припинення трудового договору з керівником та членами виконавчого органу товариства [10].

Щодо суб'єктів, що можуть бути звільнені за цією підставою, в чинному законодавстві існує відносна ясність: до них належать одноособові виконавчі органи (директор, генеральний директор) та члени колегіальних виконавчих органів товариства (правління, дирекція) [11]. Проблемним може бути саме застосування зазначеної норми, адже роботодавцю буде необхідно довести не лише, що порушення керівником, членами виконавчого органу товариства дійсно відбулось, а й те, що стосувалося воно не товариства в цілому як юридичної особи, а саме прав його засновників (учасників).

Відповідно до ст. 88 Господарського кодексу України [12] засновники (учасники) господарського товариства мають право брати участь в управлінні справами товариства, у розподілі прибутку товариства та одержанні його частки (дивідендів), одержувати інформацію про товариство, а саме: річні баланси, звіти про фінансово-господарську діяльність товариства, протоколи ревізійної комісії, протоколи зборів органів управління товариства тощо.

Припускаємо, що зазначений у законі перелік прав занадто вузький, адже коло реальних прав може і має бути значно ширшим. Джерелом закріплення прав засновників товариства є установчі до-

кументи товариства (статут, положення про виконавчий орган товариства). Джерелом, що містить перелік прав та обов'язків керівника та членів колегіальних виконавчих органів, є укладений з такими особами трудовий договір (контракт). Саме на них має орієнтуватись роботодавець при застосуванні норми п. 6 ч. 2 ст. 92 ТК України.

Вважаємо, що врахування зазначених пропозицій буде сприяти зміцненню законності при вирішенні питання про застосування до працівника такого заходу дисциплінарного стягнення, як звільнення з роботи, та скоротить чисельність судових спорів про поновлення працівників на роботі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 (Україна), 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjUp-CspL3TAhXIUvBQKHT06APMQFggjMAA&url=http%3A%2F%2Fhrli.ga.com%2Fdocs%2FTehn_zauv_MOP_2016.doc&usg=AFQjCNH0F8CBUMYKoRo4GsA1cg3vByEcGw&sig2=9_t3iEj4NGCefz8zRmsnpQ.
2. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : проект закону № 1658 від 27.12.2014. – Режим доступу: http://http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Комітет підтримав до другого читання проект Трудового кодексу України з урахуванням поправок, які вносять його положення у відповідність до норм європейського законодавства [Електронний ресурс] : 12 квіт. 2017 р. – Режим доступу: http://komspir.rada.gov.ua/news/main_news/73521.html.
4. Рева А. Парламент має усі можливості розглянути та ухвалити Трудовий кодекс до кінця поточної сесії [Електронний ресурс] / Андрій Рева. – 28.03.2017. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=249855193.
5. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций [Електронний ресурс] : постановление Гос. ком. СССР по труду и соц. вопросам № 213 от 20.07.84. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
6. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України [Електронний ресурс] : наказ М-ва освіти України № 455 від 20.12.1993. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94>.
7. Про практику розгляду судами трудових спорів [Електронний ресурс] : постанова Пленуму Верхов. Суду України № 9 від 06.11.1992. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/para04#o4>.
8. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу [Електронний ресурс] : роз'яснення М-ва юстиції України № 3323-11 від 01.02.2011. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0003323-11>.
9. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 22.03.2017 № 6-3135цс16 [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(print\)/6D40E79B9853EF0DC22580F200492C95](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(print)/6D40E79B9853EF0DC22580F200492C95).
10. Сільченко С. Усунення або відкликання членів виконавчого органу. Правові наслідки / С. Сільченко // Юрид. газ. – 2010. – 16 берез. (№ 11 (233)).
11. Про акціонерні товариства [Електронний ресурс] : Закон України № 514-IV від 17.09.2008. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/514-17/page>.
12. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

REFERENCES

1. Memorandum tekhnichnykh zauvazhen do proektu Trudovoho kodeksu 2015 (Ukraina), 2016 r. [Memorandum technical comments on the draft Labor Code 2015 (Ukraine), 2016] *google.com.ua* Retrieved from: <https://www.google.com.ua/url> [In Ukrainian]

2. Trudovyi kodeks Ukrainy: proekt zakonu # 1658 vid 27.12.2014 r. [Labor Code of Ukraine: Bill number 1658 from 27.12.2014 g.] *w1.c1.rada.gov.ua* Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [In Ukrainian]
3. Komitet pidtrymav do druhoho chytannia proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy z urakhuvanniam popravok, yaki pryvodiad yoho polozhennia u vidpovidnist do norm yevropeiskoho zakonodavstva: 12 kvitnia 2017 [The Committee supported the second reading of the draft Labor Code of Ukraine as amended, which lead its provisions into line with European legislation: April 12, 2017] *komspip.rada.gov.ua* Retrieved from: http://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/73521.html [In Ukrainian]
4. Andrii Reva: Parlament maie usi mozhyvosti rozghlianyty ta ukhvalyty Trudovyi kodeks do kintsia potochnoi sesii: 28.03.2017 r. [Andrey Reva: Parliament has all the possibilities to consider and adopt the Labor Code by the end of the current session: 28.3.2017 p.] *kmu.gov.ua* Retrieved from: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=249855193 [In Ukrainian]
5. Ob utverzhdenii tipovykh pravil vnutrennego trudovogo rasporyadka dlya rabochikh i sluzhashchikh predpriyatiy. uchrezhdeniy. organizatsiy: postanovleniye Gosudarstvennogo komiteta SSSR po trudu i sotsialnym voprosam № 213 ot 20.07.84 g. [On approval of model rules of internal labor regulations for workers and employees of enterprises. Institutions. Organizations: Resolution of the State Committee of the USSR on Labor and Social Affairs No. 213 of July 20, 1984] *zakon0.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84> [In Russian]
6. Pro Typovi pravyla vnutrishnoho trudovoho rozporiadku dlia pratsivnykiv navchalno-vykhovnykh zakladiv systemy Ministerstva osvity Ukrainy: nakaz Ministerstva osvity Ukrainy # 455 vid 20.12.1993 r. [On typical work rules for employees of educational institutions of the Ministry of Education of Ukraine, Ministry of Education of Ukraine № 455 20.12.1993 p.] *zakon2.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94> [In Ukrainian]
7. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: postanova Plenumu Verkhovnoho sudu Ukrainy # 9 vid 06.11.1992 r. [On the practice of courts of labor disputes, ruling the Supreme Court of Ukraine of 11.06.1992 № 9 g.] *zakon3.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/para04#o4> [In Ukrainian]
8. Poriadok rozirvannia trudovoho dohovoru z initsiatyvy vlasnyka abo upovnovazhenoho nym orhanu: roziasnennia Ministerstva yustytisii Ukrainy n0003323-11 vid 01.02.2011 r. [The order of termination of the employment contract by the owner or the authorized body: clarification of the Ministry of Justice of Ukraine on 01.02.2011, the n0003323-11] *zakon3.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0003323-11> [In Ukrainian]
9. Postanova Sudovoi palaty u tsyvilnykh spravakh Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 22.03.2017 r. # 6-3135tss16 [Resolution of the Chamber of Civil Cases of the Supreme Court of Ukraine of 03.22.2017 p. 6-3135tss16 number] *scourt.gov.ua* Retrieved from: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(print\)/6D40E79B9853EF0DC22580F200492C95](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(print)/6D40E79B9853EF0DC22580F200492C95) [In Ukrainian]
10. Silchenko S. (2010) Usunennia abo vidklykannia chleniv vykonavchoho orhanu. Pravovi naslidky. [Removal or recall of members of the executive body. Legal consequences.] *Yurydychna Hazeta – Legal Newspaper, 11 (233)* [In Ukrainian]
11. Pro aktsionerni tovarystva: Zakon Ukrainy #514-IV vid 17.09.2008 r. [Joint Stock Company: Law of Ukraine № 514-IV from 17.09.2008 g.] *zakon3.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/514-17/page> [In Ukrainian]
12. Hospodarskyi kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 r. [Economic Code of Ukraine of 16.01.2003] *zakon0.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15> [In Ukrainian]

Д. М. КРАВЦОВ

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ РАБОТНИКОМ СВОИХ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Статья посвящена вопросам правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. В статье проводится сравнительное исследование оснований и условий расторжения трудового договора в соответ-

стви с действующим КЗоТ Украины и нормами проекта Трудового кодекса Украины (законопроект № 1658 от 27.12.2014 г.), анализируются теоретические и проблемные вопросы практического применения таких юридических понятий, как: прогул, систематическое неисполнение работником трудовых обязанностей и др. В статье сформулированы предложения по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, увольнение с работы, дисциплинарное увольнение.

D. M. KRAVTSOV

PhD, Associate Professor, Associate Professor at the Department of
Labour Law of Yaroslav Mudryi National Law University

THE GROUNDS FOR TERMINATION OF AN EMPLOYMENT AGREEMENT INITIATED BY THE EMPLOYER IN THE CASE OF EMPLOYEE'S BREACH OF HIS OR HER EMPLOYMENT DUTIES, ACCORDING TO THE LABOUR CODE OF UKRAINE DRAFT BILL

Problem setting. With reference to the revitalization of the drafting the Labour Code of Ukraine bill (LC) process by Verkhovna Rada of Ukraine, the issues of the legal regulation of labour discipline, in particular the grounds for disciplinary dismissal – the termination of the employment agreement initiated by the employer in the case of employee's failure to perform or improper performance of the employment duties, are extremely time-sensitive, because exactly this reasoning is the most painful probable scenario for termination of employment relations. In particular the dismissal for violation of labour discipline by an employee mostly often leads to discrimination of these employees at the next job placements.

Serious attention is paid to the issues of legal regulation of the termination of the employment agreement in the LC draft bill, and ILO experts, in particular, stress the necessity to bring the draft bill in accordance with regulations of international law and European case law.

Numerous, sometimes situational, amendments to the current Code of Laws on Labour, to this part, in particular, a significant extension of the grounds for termination of the employment agreement initiated by the employer, among other grounds the employee's breach of his or her labour duties, either do not contribute to the accurate application of the regulations and the unity of judicial practice.

These all requires a rethinking of the provisions regulating both the institution of labour discipline in general, and the provisions containing specific grounds for the termination of the employment agreement with the employee in the case of failure to perform or improper performance of his or her employment duties.

Analysis of recent researches and publications. The following leading scientists in the field of the labour law have been engaged in the studies of disciplinary liability issues: O. T. Barabash, N. B. Bolotina, V. S. Venediktov, P. I. Zhyhalkin, M. I. Inshyn, P. D. Pylypenko, S. M. Prylypko, O. I. Protsevkiy, N. M. Khutoryan, O. M. Yaroshenko and others.

Target of research. The purpose of the study is to comprehensively analyze, reveal the essence and peculiarities of the legal regulation of the termination of an employment agreement initiated by the employer in the case of employee's failure to perform or improper performance of the employment duties, as well as making proposals on this issue to the Labour Code of Ukraine draft bill.

Article's main body. The article is devoted to the issues of legal regulation of termination of an employment agreement initiated by the employer, in case of employee's failure or improper performance of the employment duties. The article provides a comparative study of the grounds and conditions for termination of an employment agreement in accordance with Art. 40 and Art. 41 of the current Code of Laws on Labour and the provisions of Art. 92 of the Labour Code of Ukraine draft bill (draft bill No. 1659 dated 27.12.2014), there are analyzed the theoretical and problematic issues of the practical application of such legal definitions as: shirking, systematic failure of employee to perform his or her employment duties, etc. The article formulates proposals for the improvement of the Labour Code of Ukraine draft bill.

Conclusions and prospects for the development. If taking into account the proposals expressed in the article, these proposals will contribute to strengthening the legality in deciding whether to apply to an employee such disciplinary measures as dismissal from work, and will reduce the number of lawsuits concerning the reinstatement of employment.

Key words: labour discipline, disciplinary liability, dismissal from work, disciplinary dismissal.