

УДК 349.2

*Кравченко І. М.,
кандидат юридичних наук,
Севєродонецький Інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»»*

ПИТАННЯ СИСТЕМНОСТІ ПРИ ВИЯВЛЕННІ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНИЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ

У статті надана правова характеристика порядку звільнення працівника у разі систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків без поважних причин та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в контексті їх логічного зв'язку. Вивчено питання можливого нормативного поєднання цих підстав звільнення працівника.

Ключові слова: виявлення невідповідності, систематичне невиконання або неналежне виконання, дисциплінарне стягнення, звільнення, трудова дисципліна, дисциплінарний проступок.

Постановка проблеми. На сьогодні питання звільнення за систематичне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі науковці досить часто порушують у своїх працях. Будь-яка із зазначених підстав може бути та є предметом самостійного вивчення.

Але проблемі логічності можливого поєднання, або, принаймі, виявлення взаємного зв'язку цих підстав звільнення працівників, увага практично не приділяється.

Поняття «системність» в трудовому праві України використовується переважно з огляду на відсутність або наявність поважних причин невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Так, застосувати п. 3 ст. 40 КЗпП України можна для звільнення працівника, який неодноразово, без поважних причин, припускався навмисного невиконання (чи неналежного виконання) покладених на нього трудових функцій та до якого вже були застосовані дисциплінарні або громадські стягнення [1, с. 40.3].

А разом з тим, очевидно, що трудові обов'язки можуть систематично не виконуватись працівником і з поважних причин, не припускаючись на-вмисного невиконання або неналежного виконання покладених на нього трудових функцій, в тому числі, в зв'язку з невідповідністю цього працівника займаній посаді або виконуваній роботі (стан здоров'я тощо).

Але, працівник згідно з укладеним трудовим договором (незалежно від строку договору та від того, чи за основним місцем роботи чи за сумісництвом його укладено), зобов'язаний виконувати роботу, визначену цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку [1, с. 21], працюючи чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу (роботодавця), додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника [1, с. 139].

Тобто, роботодавець, в силу зазначених норм, вправі розраховувати, що інша сторона цієї угоди про працю, по-перше, може та хоче виконувати свої обов'язки, а по-друге, буде їх належне виконувати, не допускаючи жодного порушення.

Систематичність же невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, вже само по собі, є підставою для порушення відповідної процедури встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, саме з огляду на те, що в наслідок неодноразовості (багаторазовості) невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових функцій, і виявилась його невідповідність.

При цьому, поважність чи ні причин такого систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків не впливають на сам факт відповідності чи невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Інша річ, що це може впливати на правові наслідки для працівника в зв'язку з встановленням поважності таких причин (наявність чи відсутність певних правових гарантій) щодо врахування соціально-правових аспектів при реалізації права роботодавця на звільнення працівника (наприклад, обов'язковість наявності згоди працівника на перевід на іншу роботу, що відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації), у разі необхідності проведення навчання працівника новій професії тощо).

Тому, питання звільнення працівника у разі систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в їх взаємному зв'язку вбачається особливо актуальним, саме, з огляду на прийняття нового Трудового кодексу України.

Стан дослідження. Дослідженню питання звільнення внаслідок систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в своїх працях відмічали М.Г. Александров, А.П. Александрова, П.В. Анісімов, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, М.В. Дедюєва, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, В.В. Єрмоєнко, Ю.В. Ісаєв, І.А. Іоннікова, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, О.А. Лукашева, Н.М. Лукашева, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, А.О. Мовчан, Ю.П. Орловський, К.М. Плєсньов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процєвський, Л.Ю. Прогонюк, П.Д. Пилипенко, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, Л.М. Русаль, А.Г. Сєдишев, В.Н. Скобелкін, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, А.Г. Сєдишев, В.Н. Скобелкін, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Т.Б. Шубіна, В.І. Щєрбина, О.М. Ярошенко та інші.

Разом з тим слід визнати, що постає актуальним питання існування взаємного зв'язку зазначених підстав звільнення працівника та необхідність його правового регулювання.

Метою статті є аналіз понять «систематичне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин» та «виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» у трудовому праві, перш за все, з огляду на їх співвідношення та логічний зв'язок, надання чіткого та логічно аргументованого, взаємопов'язаного визначення цих понять, як одних із суб'єктивних умов при розірванні трудового договору за пунктами 2 та 3 ст. 40 КЗпП України [1, с. 40], вказівка на можливі вади проекту Трудового кодексу України у частині визначення поняття систематичності невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника, пропозиції щодо можливих шляхів їх вирішення.

Виклад основних положень. У відповідності до ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 року, що ратифікована Україною 04.02.1994 року, трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [2, с. 4].

З огляду на зміст пунктів 2 та 3 ст. 40 КЗпП України, крім інших, як найкраще характеризуються ці підстави звільнення з огляду на їх зв'язок «зі здібностями чи поведінкою працівника», що унеможливує подальше здій-

снення ним своїх функцій у відповідності до трудового договору, стороною якого є найманий працівник.

По суті, це і є невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, але в першому випадку закріплена підстава, що передбачає звільнення при наявності поважних причин щодо невиконання працівником своїх обов'язків (зв'язок зі здібностями працівника, тобто, так звана, недискредитуюча підстава) [1, с. 40.2], а в іншому - передбачає звільнення при відсутності поважних причин щодо невиконання або неналежного виконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, і більш того, коли вбачається системність випадків такого невиконання (зв'язок з поведінкою працівника, тобто, так звана, дискредитуюча підстава) [1, с. 40.3].

Але, з аналізу пунктів 2 та 3 ст. 40 КЗпП України випливає, що поняття «систематичність невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків» та «виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» між собою органічно пов'язані, з огляду на те, що працівник систематично не виконує або неналежно виконує покладені на нього трудові функції, з поважних чи неповажних причин, саме, внаслідок того, що не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі.

Дійти такого висновку можна, проаналізувавши відповідний понятійний апарат, щодо цих понять, які, тільки на перший погляд, здаються очевидними.

Нормативне визначення поняття «виявлення невідповідності працівника» відсутнє, при тому, що з ним безпосередньо пов'язано, хто, в наслідок чого і як саме виявляє цю невідповідність. Все це постає принциповим, перш за все, з огляду на можливість оскарження прийнятого рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Так, «виявити» означає «обнаружить, открыть, показать, проявить» [3, с. 202], а «виявитись» - «обнаружиться, стать явным, известным, проявиться» [4].

Крім цього, «виявляти», «виявити» означає «показувати, робити явним, помітним (почуття, стан, наміри і т. ін.). Виразити, передавати почуття, стан, наміри і т. ін. певними зовнішніми ознаками, проявами» [5, с. 547].

Таким чином, виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі означає показати, зробити явним та помітним нездатність та/або неможливість працівника відповідати займаній посаді або виконувати певну роботу, згідно з трудовим договором, що виражається через певні почуття, стан, наміри працівника та проявляється через певні зовнішні ознаки.

Саме виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, пов'язана із його здібностями чи поведінкою, у відповідності до ст. 4 Конвенції МОП № 158, надає можливість припинити трудові відносини з ініціативи роботодавця [2, с. 4].

Логічним постає питання, в чому зазначена невідповідність полягає та проявляється.

Зрозуміле, що невідповідність це антипод відповідності.

«Відповідність» означає «узгодженість між чим-небудь» [5, с. 621].

Відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі означає, перш за все, узгодженість між рівнем його кваліфікації, необхідного для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі.

Згідно діючого трудового законодавства, визначити відповідність професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, означає підтвердити кваліфікацію працівників [15, с. 1].

Як впливає з листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 року, Верховний Суд України дійшов висновку про те, що рівень кваліфікації працівника включає не тільки його освітній рівень і стаж роботи, але також здатність виконувати конкретні доручення. Виходячи з цього, суд вважає поняття кваліфікації працівника оціночним таким, що підлягає встановленню у кожній конкретній справі залежно від встановлених судом обставин (Постанова від 07.11.2011 року № 6-45 цс 11) [6].

Таким чином, роботодавець на свій розсуд може визначати, чи відповідає працівник певній кваліфікації, необхідній для тієї або іншої посади, що особливо важливо при звільненні на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Тобто, кваліфікація - це ступінь професійної підготовки та якостей працівника, яка необхідна для виконання певних трудових функцій.

Розрізняють: (1) кваліфікацію роботи (представлена сукупністю вимог до того, хто повинен виконувати роботу); (2) кваліфікацію працівника (представлена сукупністю набутих людиною професійних якостей).

В даний час кваліфікація працівників це відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам [15, с. 1], тобто рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду і трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю.

Щодо керівних посад мова йде також про рівень організаційних здібностей та навичок працівників.

Таким чином, кваліфікація працівників може оцінюватися за сукупністю його ділових якостей та дає йому змогу обіймати певні посади у відповідних структурах, у різних видах трудової діяльності, виконувати певну роботу, як на конкурсній основі, так і за іншими формами працевлаштування [7, с. 864].

З огляду на досвід країн з розвинутою ринковою економікою, включаючи країни ЄС, до законодавства якого Україна має адаптувати своє законодавство [8], застосовується термін «якість робочої сили» [9], що більш точно та об'єктивно характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції, ніж термін «кваліфікація працівника».

Більш того, для успішного здійснення адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС важливого значення набуває, перш за все, впорядкування юридичних термінів.

З цього приводу актуально видається думка Ю.С. Шемшученко, який зазначав, що першочерговим кроком до інтеграції Україною до Європейського Союзу, в тому числі й до права Європейського Союзу, являється уніфікація термінології, що використовується в цих правових системах. Без досягнення цього буде важко досягти взаємного розуміння у правовій сфері [10, с. 108-109].

Одне з найбільш науково систематизованих визначень «якості робочої сили працівника» в науково-дослідницькій літературі полягає в тому, що це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [11].

Крім цього, якість робочої сили працівника - це узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили (ступеня підготовленості й трудової активності працівників), що дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної й колективної праці на основі ефективного використання нових і новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва й виробничих процесів [12].

Навіть в Російській Федерації застосовується цей термін у схожому розумінні, а саме: «качество рабочей силы - обобщающая характеристика уровня развития рабочей силы, включающая: (1) степень профессиональной подготовленности работника; (2) физиологические и психологические особенности работника (состояние здоровья, умственные способности); (3)

адаптивність (мобильність, мотивуєність, профориєнтація и профпригодность)» [13].

Таким чином, кваліфікація працівника є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою поняття «якість робочої сили працівника», а тому видається бiш вузьким поняттям та не в повному обсязі дозволяє об'єктивно встановити відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Зазначене, в тому числі, збігається зі згаданою правовою позицією Верховного Суду України, щодо більш широкого тлумачення поняття «кваліфікації працівника», саме, з огляду на його складові.

Тобто, кваліфікація працівника представлена сукупністю набутих ним професійних якостей, що цілком відповідає поняттю «компетентність» або «професіоналізм», як рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються.

Компетентність (професіоналізм) працівника залежить від його відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання та може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження [14, с. 41-42].

Таким чином, кваліфікація працівників означає, лише, відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам. Це безпосередньо впливає з аналізу п. 1 ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року № 4312-VI [15, с. 1].

Але, відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі визначається не тільки сукупністю набутих ним професійних якостей (кваліфікацію працівника), але і іншими складовими, що характеризують особисті якості працівника, які охоплюються поняттям «якість робочої сили працівника».

До них належать: (1) фізичні дані працівника (його вік, стан здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо); (2) його розумові (або психічні) здібності; (3) професійна адаптованість (психо-фізіологічна, як здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці й відпочинку на робочому місці, а також соціально-психологічна, як здатність працівника пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність).

Поряд з перерахованими характеристиками якості робочої сили працівника, що характеризують його особисті якості, зміст цього поняття, складають певні кількісні характеристики, наприклад, про міру: (1) професійної орієнтованості і придатності (як сукупність і структура психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного

рівня ефективності в професійній праці, що розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації); (2) мотивованості (здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства); (3) відповідальності (визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації, що проявляється у формах: за власну роботу; за роботу інших; за безпеку інших); (4) інноваційності (готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження) працівника тощо [14, с. 41-42].

Таким чином, як видається, відповідність посаді або виконуваній роботі означає узгодженість між рівнем кваліфікації та особистими якостями працівника, які охоплюються поняттям «якість робочої сили працівника», необхідних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі, а також діями працівника, у відповідності до своєї кваліфікації і особистих якостей, щодо виконання трудових обов'язків згідно угоди про працю з роботодавцем.

Якщо зазначена узгодженість відсутня, працівник займаній посаді або виконуваній роботі не відповідає, а проявляється це через певні зовнішні ознаки, коли працівник, в порушення ст. 139 КЗпП України, не працює чесно і сумлінно, несвоєчасно і неточно виконує розпорядження роботодавця, не додержується трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, недбайливо ставиться до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1, с. 139].

Причини, за яких працівник не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки згідно з трудовим договором, можуть бути поважні та/або неповажні, але, щоб виявилась невідповідність такого працівника займаній посаді або виконуваній роботі, потрібно, аби таке невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків стало явним та помітним, саме через їх системність.

Тобто, в діяннях (діях та/або бездіяльності) працівника має виявитись певна тенденція (встановлено певний ланцюжок юридичних фактів) - систематичного невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків, що дає підстави вважати, що працівник, через певні причини, не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі, і тому є законні підстави звільнити його від цього.

При цьому, системність невиконання або неналежного виконання працівником покладених на нього трудових функцій, сама по собі, є юридичним фактом, що дає підставу для його звільнення.

На доцільність використання, в цьому контексті, саме поняття «діяння» звертає увагу О.В. Данилюк, наголошуючи, що ним охоплюється і дії, і випадки бездіяльності, як варіант поведінки (вольових вчинків) людей, саме у випадку, коли трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин [16, с. 40]

В свою чергу, всі дії працівника в процесі його трудової діяльності поділяються на правомірні та неправомірні.

Правомірні - відповідають приписам юридичних норм, у них виражається правомірна (з позиції чинного закону) поведінка, а неправомірні - суперечать правовим приписам, завдають шкоду суспільству. Неправомірні діяння - це винне порушення закону, наприклад, дисциплінарний проступок [17].

Як зазначає О.В. Баринов, у трудовому праві велику масу юридичних фактів-дій, пов'язаних з вольовою поведінкою працівників, доцільно розглядати як результативні дії, перш за все, з огляду на те, що у процесі праці суб'єкти можуть вчиняти певні дії, які мають юридичне значення, але при цьому правові наслідки часто пов'язуються не з спрямованістю волі суб'єкта, а з результатом його діяльності. Прикладом результативних дій у трудовому праві можуть бути досягнення працівником конкретних показників та виконання умов, що породжує певні зобов'язання роботодавця [18, с. 58].

Вчинки працівника, як юридичні факти, спрямовані на інтереси та цілі, що лежать поза правом. Вони викликають наслідки незалежно від того, усвідомлював чи не усвідомлював суб'єкт їх правове значення, бажав чи не бажав настання правових наслідків [17].

Крім зазначеного, С.С. Алексеев виокремлював правопрizuпняючі і правопоновлюючі факти [19, с. 73], а В.І. Данилін і С.І. Реутов - правоперешкоджаючі і правопоновлюючі юридичні факти [20, с. 17-18].

Так, правоперешкоджаючими юридичними фактами, на їх переконання, є ті, з якими пов'язане виникнення перешкод щодо реалізації своїх суб'єктивних прав, а правопоновлюючими ті, з якими норми права пов'язують поновлення прав і обов'язків.

Наприклад, відсторонення працівника від роботи без збереження на цей період заробітної плати у відповідності до ст. 46 КЗпП України є правопрizuпняючим юридичним фактом, а правоперешкоджаючими юридичними фактами можуть бути недостатня кваліфікація, стан здоров'я праців-

ника, відмова йому у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, що не дозволяє йому виконувати певні види робіт, і перешкоджає укладенню трудового договору або його виконанню.

Я.В. Сімутіна зазначала, що дискусійним, як у загальній теорії права, так і у трудовому праві, залишається питання щодо місця станів у класифікації юридичних фактів [17]. Ряд вчених виділяють стани в особливу ланку поруч із подіями та діями [21, с. 14], інші вважають, що факти-стани повинні бути віднесені або до подій, або до дій, оскільки і ті й інші можуть мати однакову тривалість [22, с. 86-86].

Вважаємо, що зазначені та інші види юридичних фактів безпосередньо охоплюються предметом цього досліджується, тому, що безпосередньо впливають на відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній ним роботі.

Таким чином, по-перше, систематичністю невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, працівник проявляє свій стан (певні зовнішні ознаки пов'язані із його здібностями) щодо неможливості їх виконувати в суворій відповідності до вимог законодавства, актів соціального діалогу, локальних актів, трудового договору та законних вимог роботодавця, та/або своїми діями (бездіяльністю) працівник демонструє (виявляє) свій намір щодо небажання взагалі виконувати або бажання неналежно виконувати свої трудові обов'язки.

По-друге, систематичність невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, показало, виявило (проявило), тобто зробило явним (помітним, відомим), перш за все, для роботодавця, (певні зовнішні ознаки пов'язані із поведінкою працівника) небажання та/або неможливість працівника взагалі виконувати або належно виконувати свої трудові обов'язки, передбачені займаною ним посадою або виконуваною роботи.

Разом з тим, легальне визначення поняття «системність» чи «систематичність» в трудовому праві України відсутнє.

Аналізуючи зміст та юридичне значення поняття «систематичності» в трудовому праві України, Л.Ю. Прогонюк вважав, що під систематичним невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків слід розуміти вчинення ним протиправної, винної дії (бездіяльності), якщо протягом року до нього застосовувалися три та більше дисциплінарних стягнень. Кожне з таких діянь, що утворюють правопорушення, містять самостійні ознаки складу проступку, тобто ці вчинки різночасні, як за юридичними властивостями так і за юридичною оцінкою [23, с. 63].

За його переконанням, ознакою систематичності законодавець вважає кожен наступний (фактично-другий) випадок не виконання працівником своїх трудових обов'язків, що мав місце після вживання до нього заходів дисциплінарного чи громадського впливу за аналогічне порушення. [23, с. 60].

Саме, у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків та умовою, що до нього раніше вже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, діюче трудове законодавство, фактично, і визначає поняття «систематичність» [1, с. 40.3].

Разом з тим, систематичність невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків вживається в діючому КЗпП України та проекті Трудового кодекса України [24], виключно, в контексті відсутності поважних причин для невиконання або неналежного виконання, як умови щодо звільнення працівника за відповідними підставами (п. 3 ст. 40 КЗпП України та ст. 92 проекта ТК України).

Тобто, парадоксально, але, як впливає з цієї правової конструкції, якщо працівник не вчиняє протиправну, винну дію (бездіяльність), якщо протягом року до нього не застосовувалися три та більше дисциплінарних стягнень, і якщо у працівника є поважні причини, то логічно припустити, що, нібито, допускається багаторазове (систематичне) невиконання або неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків.

Більш того, постає питання припустимості ситуації, коли працівник, що систематично (багаторазово) не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки, через причини, які пов'язані із його здібностями чи поведінкою, що не кваліфікується, як протиправна та виключає застосування до нього дисциплінарних стягнень, відповідає займаній ним посаді або виконуваній роботі.

Але це порушує законні права та інтереси роботодавця, повністю суперечить і правовим нормам трудового законодавства, і здоровому глузду, тому що виконання обов'язків покладених на учасника трудових правовідносин, є обов'язковою умовою нормального існування і розвитку цих відносин.

Так, згідно ст.ст. 21, 139 КЗпП України працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою про працю, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, працюючи чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу (роботодавця), додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника [1, с. 21, 139].

Вочевидь, 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 [1, с. 147]; [25, с. 24], але далеко не всі і не всякі порушення трудових функцій є правопорушеннями.

Так, 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 перастануть бути невиконанням або неналежним виконанням ним своїх трудових функцій, і, фактично, порушеннями трудових обов'язків.

З точки зору юридичних наслідків трудове правопорушення як юридичний факт породжує охоронні правовідносини, в межах яких реалізуються заходи дисциплінарної відповідальності за скоєне трудове правопорушення.

Таким чином, для працівника, як суб'єкта трудового правопорушення, юридичні наслідки завжди будуть негативними. Водночас трудове правопорушення може розцінюватися як юридичний факт, на основі якого: (1) виникають певні правовідносини у зв'язку з притягненням суб'єкта до дисциплінарної відповідальності і, відповідно, виникають нові для працівника права й обов'язки; (2) змінюються або припиняються ті правовідносини, учасником яких він був (наприклад, звільнення працівника за систематичне невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків); (3) змінення умов договору однією стороною за невиконання чи неналежне виконання зобов'язань другою стороною тощо.

Більш того, як зазначалось, обов'язковою ознакою систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, законодавець закріплює обов'язкове застосування раніше до працівника заходів дисциплінарного чи громадського стягнення [1, с. 40.3].

Разом з тим, законодавець визначає, що саме тільки до окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [1, с. 140].

Застосування до працівників заходів дисциплінарного впливу можливе, але це не обов'язок, а право роботодавця [1, с. 147].

Тобто, як впливає з зазначеної правової конструкції, роботодавець заздалегідь має знати (усвідомлювати), що при скоєнні найманим працівником певного трудового правопорушення, це саме той необхідний випадок, тому що працівник і надалі буде допускати протиправні порушення своїх трудових обов'язків, і вот тільки після цього (завдяки цьому), у нього буде

можливість звільнити цього працівника за систематичне невиконання чи неналежне виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків.

Більш того, аби в подальшому звільнити несумлінного працівника, з яким укладено трудовий договір на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, за систематичне невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, вочевидь, роботодавець змушений застосовувати дисциплінарні стягнення за кожне правопорушення про яке йому відомо.

Несумлінність - це, як раз, і є одним із проявів системної (стійкої, сталої, усталеної, тривкої, тривалої) поведінки працівника по відношенню до своїх трудових обов'язків, як наявність законної підстави для припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що пов'язано із поведінкою працівника [2, с. 4]. В іншому випадку несумлінність потрібно розглядати (розуміти), не як систему (тенденцію) негативного ставлення працівника до виконання своїх трудових функцій, а як випадковість, разовість.

«Несумлінний працівник» - це той, який не має совісті, честі, не ставиться сумлінно, чесно, добросовісно до своїх обов'язків; який виражає відсутність сумлінності, чесності, добросовісності [5, с. 5.392].

Несумлінність проявляється (виявляється), перш за все, через кількісний чинник, що дозволяє виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (з огляду на оціночність поняття кваліфікації працівника, як ступінь його професійної підготовки та якостей, яка необхідна для виконання певних трудових функцій), саме через системну (стійку, сталу, усталену, тривку, тривалу) поведінку та/або стан (здібності) працівника, що унеможливило подальше існування ефективних трудових відносин, та, як виглядається, надає можливість звільнити цього працівника за систематичне невиконання чи неналежне виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків, або виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Але, разом з тим, якщо, за скоєння трудового правопорушення не було застосовано заходи дисциплінарного і громадського впливу, в розумінні діючої правової конструкції щодо системності невиконання або неналежного виконання працівником трудових функцій, вони, нібито, перестали бути правопорушенням, в наслідок того, що не мають враховуватись при звільненні такого працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України (подібна правова конструкція пропонується і ст. 92 проекту ТК України).

Як вбачається, законодавець, передбачаючи таку ознаку, як обов'язковість застосування більш м'яких дисциплінарних заходів, раніше, а ніж суворого дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, виходив з вихов-

них аспектів дисциплінарної відповідальності та додаткових правових гарантій для працівників.

Але ж, кількість трудових правопорушень, що скоюються найманим працівником, щодо невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків, через це не зменшилась, а само таке невиконання або неналежне виконання трудових функцій не перестало бути систематичним (багаторазовим, неодноразовим тощо), тобто, стійкою (сталою, усталеною, тривкою, тривалою) тенденцією невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, локальними актами, актами соціального діалогу, трудовим законодавством.

Отже, трудове правопорушення, на відміну від порушень трудових функцій з поважних причин, завжди передбачає можливість, але не обов'язковість, настання юридичних наслідків, які виражаються у втратах працівником-правопорушником благ матеріального, особистого й організаційного характеру.

Взагалі, сучасний стан вирішення проблеми щодо співвідношення понять «наявність вини» сторін трудових правовідносин та їхньої дії «при відсутності поважних причин», видається не переконливим, не логічним і не безперечним.

При цьому, в інтересах роботодавця, аби той, з ким він уклав трудовий договір, працював би чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконував би його розпорядження, і в принципі, роботодавцю байдуже, через що відбувається систематичне (стійке, стале, усталене, тривале) невиконання або неналежне виконання найманим ним працівником трудових обов'язків (порушення трудових функцій): лінощі, некомунікабельність, не вміння налагодити взаємодію в колективі, психічна невитриманість, небажання, невміння, брак знань та/або навичок, вади здоров'я тощо.

Але, з огляду на вимоги трудового законодавства, це має значення, тому що з цими причинами пов'язана кваліфікація підстав звільнення працівника.

Отже, на нашу думку, системність охоплюється більш широким значенням, а ніж те, що містить ст. 40 КЗпП України та правова позиція Верховного суду України. Тому, що фактично охоплює, як протиправне невиконання або неналежне виконання трудових функцій, при відсутності поважних причин такого невиконання (пов'язано із поведінкою працівника), так і випадки, коли протиправність відсутня, саме через наявність поважних причин такого невиконання (пов'язано із здібностями працівника).

Тобто, систематичність невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків або існує (виявлена і встановлена), або вона відсутня (не виявлена і не встановлена). І це, як вбачається, первинно, а вже

потім має з'ясуватись (встановлюватись) поважність або неповажність причин такого невиконання чи неналежного виконання.

З огляду на вищевикладене, принциповим виявляється аналіз поняття «поважні причини» у випадку систематичного невиконання або неналежно-го виконання працівником трудових обов'язків.

Так, причина це: (1) явище, яке обумовлює або породжує інше явище; протилежне - наслідок; (2) підстава, привід для яких-небудь дій, вчинків.

Бути (ставати, стати) причиною чого - бути винуватцем або приводом яких-небудь подій, переживань, переважно неприємних [5, с. 8.97].

«Поважна причина» означає ту, яка заслуговує, варта поваги; серйозна за своїм змістом, характером, темою тощо; яка має неабияке значення; важлива, значна [5, с. 6.632].

«Уважительная причина» это та, которая может быть принята во внимание, признана достаточной для оправдания чего-нибудь, основательная [4].

Як зазначав М.І. Іншин, що особливо загострюється проблема визнання причин поважними саме у випадку звільнення за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку [26, с. 164].

Т.І. Олексюк зазначалось, що попри наведення в трудовому законодавстві переліку поважних причин, слід вважати оціночним поняття, застосування якого залежить від багатьох факторів, серед яких і сфера праці, і суб'єкт, відносно якого вживається це поняття, і конкретні життєві обставини, до яких воно застосовується [27, с. 31].

Як справедливо констатувалось С.М. Черноус, що в силу своїх логічних особливостей поважні причини, як оціночне поняття, повно і остаточно не конкретизовані в жодному нормативному акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами, а остаточно конкретизація якого здійснюється суб'єктом у процесі застосування норми, що містить його в кожному конкретному випадку, обумовлена об'єктивними і суб'єктивними чинниками, внаслідок чого здійснюється індивідуальне під нормативне регулювання трудових відносин [28, с. 6].

Можна погодитись з В.І. Карабань, що завданням правозастосовного органу є віднесення того або іншого факту до «поважних причин», оскільки це оціночне поняття, а в даному випадку йдеться не про те, щоб кожна конкретна обставина була прямо передбачена в законі, а достатнім є згадка в законі про поважні причини взагалі.

Перш за все, це пов'язано з характерними рисами поняття «поважних причин», а саме: (1) віднесення до них будь-яких обставин навколишнього

світу (дії фізичних або юридичних осіб, явища, які не залежать від волі людини); (2) обов'язковість їх впливу на волю суб'єкта трудових правовідносин, що виникли раптово або закономірно, через що працівник не має змоги належним чином виконувати покладені на нього обов'язки; (3) здійснення їх кваліфікації на підставі норм моралі; (4) звільнення суб'єкта трудових правовідносин від виконання покладених на нього обов'язків або негативних для нього наслідків при наявності обставин, що визначаються законом тощо [29].

Таким чином, поважність причин невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків, як і рівень кваліфікації працівника, що впливають на відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, є оціночними поняттями, залежать від багатьох факторів, а їх остаточна конкретизація здійснюється, наприклад, роботодавцем, атестаційною комісією, медичною комісією тощо, у процесі застосування правової норми, в кожному конкретному випадку.

На наше переконання, враховуючи, що поважні причини - це обставини, що діють на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує звільнення цього суб'єкта від виконання покладених на нього обов'язків або від визначених законодавством негативних наслідків його поведінки, поважність чи ні причин систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків не впливають на сам факт невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній ним роботі, саме через те, що він систематично не виконує або неналежно виконує свої трудові функції згідно трудового договору.

Пов'язаність же такого невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків із здібностями чи поведінкою працівника видається вторинним.

Інша річ, що при реалізації права роботодавця на звільнення працівника, при наявності таких причин, це може впливати на правові наслідки для працівника щодо врахування певних соціально-правових аспектів (наявність чи відсутність певних правових гарантій), передбачених трудовим законодавством України [1, с. 40]; [15, с. 13], і які пропонуються в ст.ст. 67, 93 проекту ТК України, наприклад, обов'язковість наявності згоди працівника на перевід на іншу роботу що відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації); проведення навчання працівника новій професії тощо [24, с. 67, 93].

Тобто, систематичність невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків, як юридичний факт, є підставою аби роботодавець [1, с. 28] чи компетентний орган [15, с. 13.1] прийма-

ли рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Як вбачається, саме 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 якістю робочої сили працівника (рівнем його кваліфікації), необхідною для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі.

Висновки. Аналіз досліджуваних понять, в тому числі оціночних, дозволяє дійти висновку, що їх законодавче регулювання видається недостатньо чітким, узгодженим, логічним та однозначним. Проект Трудового кодексу України також не вирішує проблем, щодо удосконалення їх правового регулювання.

На нашу думку, поняття систематичності є більш широким та змістовнішим, а ніж те, що містить діючий КЗпП України та як пропонується у проекті ТК України.

Поняття «якість робочої сили працівника», як рівень кваліфікації та особистих якостей працівника, необхідних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі, як представляється, більш точно та об'єктивніше характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції, ніж термін «кваліфікація працівника», що міститься у трудовому законодавстві України та пропонується застосовувати у перспективному проекті кодексу.

Таким чином, як видається, відповідність посаді або виконуваній роботі означає узгодженість між рівнем якості робочої сили працівника, а також діями працівника, у відповідності до своєї кваліфікації і особистих якостей, щодо виконання трудових обов'язків згідно угоди про працю з роботодавцем. Якщо зазначена узгодженість відсутня, працівник займаній посаді або виконуваній роботі не відповідає.

Як вбачається, саме 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.

На наше переконання, враховуючи, що поважні причини - це обставини, що діють на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує звільнення

цього суб'єкта від виконання покладених на нього обов'язків або від визначених законодавством негативних наслідків його поведінки, поважність чи ні причин систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків не впливають на сам факт невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній ним роботі, саме через те, що він систематично не виконує або неналежно виконує свої трудові функції згідно трудового договору.

Таким чином, необхідне подальше вдосконалення чинного трудового законодавства щодо зазначених оціночних понять та змістовне опрацювання проекту Трудового кодексу України аби усунути певну неузгодженість, нелогічність, нечіткість норм, що в них містяться.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 / ратифікована Україною 04.02.1994 року // Конвенції МОП, які ратифікувала Україна. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/internationalcooperation/DispForm.aspx/ID9>.
3. Словник української мови: в 4-х тт. / За ред. Б. Грінченка. - К., 1907-1909. - Т. 1. - С. 1178.
4. Ушаков Д. Н. Толковий словар // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=9727>
5. Академічний тлумачний словник (1970-1980) // Словник української мови: в 11 томах./ АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. - К.: Наукова думка, 1970-1980. - Том 1, 1970. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/vyjavyty>.
6. Щодо розгляду заяв про перегляд судових рішень із мотивів неоднакового застосування судом касаційної інстанції : Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 року // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://antiraid.com.ua/forum/topic/3664-лист-вссу-від-160112>.
7. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Ред. кол.: ...С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Вид. центр «Академія», 2000. - 864с.
8. Про концепцію загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 21.11.2003 року № 228-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 3, ст.12. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/228-15>.
9. The Europe 2020 Strategy // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.civitas.org.uk/ECfacts/FSECON/EC12.htm>.

10. Шемшученко Ю. Теоретичні проблеми гармонізації законодавства України з європейським правом / Ю. Шемшученко // Вісник Академії правових наук. - 2004. - Вип. 3 (38). - С.108-109.
11. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. - 354 с.
12. Социальная статистика : учебник / Под ред. И. И. Елисейевой. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 480 с.
13. Российская энциклопедия по охране труда / Под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. - М.: НЦ ЭНАС, 2007.
14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Дем'ян Богиня, Олена Грیشнова. - 2-е вид., стереотип.. - К.: Знання-Прес, 2001. - 312с.
15. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 24, ст.243. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
16. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук за спец. 12.00.05. «Трудове право ; право соціального забезпечення» / О. В. Данилюк. - Одеса, 2008. - 202 с.
17. Сімутіна Я. В. Проблеми класифікації юридичних фактів у трудовому праві / Я. В. Сімутіна // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/33415/%DF2>
18. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудовое право ; право социального обеспечения» / О. В. Баринов. - Л., 1980. - 190 с.
19. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х т. / С. С. Алексеев. - Т. 2. - М. : Юрид. литра, 1982. - 360 с.
20. Данилин В. И., Реутов С. И. Юридические факты в советском семейном праве / В. И. Данилин, С. И. Реутов. - Свердловск : Изд-во Уральского ун-та, 1989. - 158 с.
21. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Кн. 1. - М.: Статут, 2007. - 301 с.
22. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. - М.: Госюриздат, 1958. - 182 с.
23. Прогноз Л. Ю. Зміст та юридичне значення поняття «систематичності» в трудовому праві України / Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди // «ПРАВО». Вип. 17. – 2011 р. - С.57-64.
24. Трудовий кодекс України : Проект закону України від 27.12.2014 року (доопрацьований) № 1658 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
25. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласова-

- нию с ВЦСПС от 20.07.1984 года № 213. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
26. Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення / М. І. Іншин // Форум права. - 2014. - № 4. - С. 162-166. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_30/pdf.
 27. Олексюк Т. І. Поважні причини як оціночне поняття в трудовому праві / Т.І. Олексюк. - Науковий вісник Міжн. гуман. Університету. Сер.: Юриспруденція. 2014 № 9-2 том 2. - С. 30-32.
 28. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Черноус ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2008. - 20 с.
 29. Карабань В. Критерії поняття «поважні причини» у трудовому законодавстві / В. Карабань // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reports/law/9227/>.
 30. Постанови Пленуму Верховного Суду України. - Офіційний веб-сайт Верховного Суду України // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/documents/D>.

Кравченко И. Вопросы системности при выявлении несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

В статье предоставлена правовая характеристика порядка увольнения работника в случае систематического неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей без уважительных причин и выявления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы в контексте их логической связи. Изучен вопрос возможного нормативного объединения этих оснований увольнения работника.

Ключевые слова: выявление несоответствия, систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение, дисциплинарное взыскание, увольнение, трудовая дисциплина, дисциплинарный проступок.

Kravchenko I. Questions of systemic character when revealing the discrepancy between the employee of the position held or work performed.

In the article legal description of order of discharging an employee is given in case of systematic nonperformance or unproper execution of labour duties without good reasons and exposure of disparity of worker held a position or executable work in the context of their logical connection. The question of possible normative association of these grounds of discharging an employee is studied.

Keywords: identify inconsistencies, systematic nonperformance or improper performance of, disciplinary sanction, dismissal, labor discipline, disciplinary case.