

ЦУЛ, 2009. 520 с.

2. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.

3. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. ст. 43.

4. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій. Указ Президента України від 10.11.1995 № 1035/95 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.

5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки. Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 // Офіційний вісник Президента України 2012 р. № 4. стор. 68. стаття 127.

6. Адміністративне право України: підручник / [Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, О.В. Дьяченко та ін.]; за ред. Ю.П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.

7. Соляник К. Форми діяльності виконавчих органів місцевих рад / К. Соляник // Підприємництво, господарство і право. 2002. № 8. С. 99-102.

8. Тарахонич Т.І. Види правового регулювання: теоретичні аспекти розуміння / Т.І. Тарахонич // Часопис Київського університету права. Теорія та історія держави і права. Філософія права. 2014. №4. С. 28-31.

9. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246 // Офіційний вісник України 2016 р. № 28. стор. 179. стаття 1116, код акта 81459/2016.

10. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 № 500 // Урядовий кур'єр. № 190.

УДК 349.2

Бабенко Едуард Вадимович
кандидат юридичних наук

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

У статті систематизовано розглянуто дисциплінарний проступок як підставу припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Проаналізовано відповідні норми трудового законодавства. Зроблено узагальнюючий висновок про необхідність дотримання визначених

законодавством строків та порядку, а також обов'язкового доведення факту вчинення дисциплінарного проступку.

Ключові слова: дисциплінарний проступок, підстави, припинення трудових правовідносин, захист трудових прав.

Бабенко Е.В. Дисциплінарне правонарушення як основание для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя

Статья систематически рассматривает дисциплинарные проступки как причину прекращения отношений между работодателем и работником по инициативе работодателя. Проанализированы соответствующие нормы трудового законодательства. Исходя из этого, делается общий вывод в соответствии с необходимостью соблюдать установленные законом сроки и процедуры, а также предоставлять обязательные доказательства факта дисциплинарного проступка.

Ключевые слова: дисциплинарное проступничество, причины, прекращение отношений между работодателем и работником, защита трудовых прав.

E. Babenko. Disciplinary offense as the basis for termination of labor relations at the initiative of the employer

The article systemically considers disciplinary misconducts as a reason for terminating the employer-employee relations on the employer's initiative. The related norms of labour legislation have been analyzed. On this basis a general conclusion is drawn according to the necessity to comply with the terms and procedures determined by law, as well as to provide the obligatory evidences of a disciplinary misconduct fact.

Key words: disciplinary misconduct, reasons, terminating the employer-employee relations, protection of labour rights.

Актуальність теми. Слід відзначити важливість питання про підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, оскільки в сучасних умовах в Україні цей момент є надзвичайно актуальним через нестабільність економіки, що своїм наслідком має логічне бажання роботодавців зекономити шляхом припинення трудових правовідносин з найманими працівниками. Разом з тим означене припинення повинно відбуватися з дотриманням низки умов та у певному визначеному порядку. Особливо ж необхідно підкреслити вичерпність підстав для припинення

трудовах правовідносин з ініціативи роботодавця. Отже, варто констатувати, що норми, спрямовані на регулювання припинення такого зв'язку між сторонами трудового договору, займають важливе місце серед інших, внаслідок чого актуалізується питання дослідження, зокрема, підстав розірвання такої двосторонньої угоди.

Отже, *метою* цього дослідження є теоретичне узагальнення щодо підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, зокрема щодо тих підстав, які можливо об'єднати у групу під назвою «у зв'язку із вчиненням дисциплінарного проступку». Для досягнення поставленої мети передбачається проаналізувати відповідні норми трудового законодавства, здійснити огляд наукових підходів щодо спірних моментів врегулювання означених підстав.

Слід одразу ж відзначити, що проблематика підстав припинення трудових правовідносин, як і в цілому процесу, порядку, умов взагалі правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні, не є новою для української науки трудового права. Їй вже неодноразово приділяли увагу у своїх наукових роботах М.І. Іншин, О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, В.І. Щербина, О.В. Вишновецька та інші досвідчені науковці, а І.А. Іоннікова, С.М. Глазько, О.В. Прудивус, С.В. Селезень, В.Р. Шишлок розглядали відповідні аспекти порушеної проблеми на рівні дисертаційних досліджень. Водночас, не применшуючи дійсно важливого внеску вказаних дослідників у її вирішення, все ж маємо констатувати, що стосовно багатьох моментів вчені ще не досягли однастайності, і це відповідно зумовлює надалі пошук оптимальних варіантів ефективного правового регулювання припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, що зі свого боку обумовлює необхідність наукових розвідок в означеному напрямі.

Викладення основного матеріалу. Підстави припинення трудового договору являють собою такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору [1, с. 165]. Виходячи із загальних положень теорії права, необхідно зазначити, що юридичні факти поділяються на дії, тобто ті життєві обставини, що залежать від волі суб'єктів правовідносин, та події, які не обумовлюються їхнім волевиявленням. З урахуванням цього, а також виходячи зі змісту статей 40 і 41 КЗпП, слід дійти висновку, що такими підставами для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є: 1) дисциплінарний проступок (пункти 3, 4, 7, 8 статті 40, а також пункт 1 статті 41 КЗпП); 2) об'єктивні причини, тобто ті життєві обставини, що не залежать від волевиявлення сторін трудового договору (пункти 1, 6, 10 статті 40 КЗпП, пункти 4, 5 статті 41 КЗпП); 3) суб'єктивні причини, що перебувають у

причинному зв'язку з волею працівника (пункти 2, 5, 11 статті 40 КЗпП та пункти 1-1, 2, 3, частина друга статті 41 КЗпП).

Для першої групи характерним є вчинення працівником дисциплінарного проступку. На сьогодні чинний КЗпП не містить легального визначення такого поняття, що, безумовно, є істотною прогалиною. У проекті Трудового кодексу (далі — Проект) це питання вирішується лише частково. Так, стаття 399 Проекту передбачає, що підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення ним трудової дисципліни, тобто своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), що впливають із трудового законодавства, колективного і трудового договорів [2]. Як бачимо, наведеною нормою здійснено спробу пояснення змісту поняття «дисциплінарний проступок», проте таке визначення є неповним, оскільки однобоко характеризує його лише з погляду протиправності [3, с. 52].

Вказане змушує нас звертатися до доктринальних положень, які не мають суттєвих відмінностей у тлумаченні змісту та складу дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарний проступок у науковій літературі визначається як суспільно шкідливе, винне (вчинене умисно або через грубу необережність) діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом дисциплінарної відповідальності при здійсненні професійної діяльності, що має свій прояв у порушенні норм трудового законодавства, положень колективного договору, інших локальних актів, положень угоди сторін [4, с. 118].

Так, відповідно до пункту 3 статті 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадку систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення [5]. Тобто з огляду на зазначену норму можна дійти висновку, що звільнення працівника за наявності такої підстави провадиться лише у випадку попереднього правомірного застосування до нього догани як виду дисциплінарного стягнення або будь-якого з громадських стягнень. Причому це положення повністю відповідає міжнародно-правовим зобов'язанням держави щодо юридичних гарантій права на працю, закріплених, зокрема, у Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (далі — Конвенція).

Враховуючи зміст статті 4 Конвенції трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства установи чи служби [6].

Аналізуючи підставу розірвання трудового договору, передбачену пунктом 3 статті 40 КЗпП, можна стверджувати, що детермінуюче значення для звільнення працівника у такому випадку має протиправна поведінка останнього, яка порушує внутрішній трудовий розпорядок. Разом з тим власнику або уповноваженому ним органу при звільненні за окресленою підставою необхідно звертати увагу виключно на ті заходи дисциплінарного стягнення, що встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (стаття 151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни відповідно до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року [7]. Тобто фактично йдеться про наявність двох визначальних обставин при розірванні трудового договору за пунктом 3 статті 40 КЗпП, а саме систематичний характер порушення трудових обов'язків працівником та відсутність поважних причин для належного їх виконання.

Слід звернути увагу, що звільнення за пунктом 4 статті 40 КЗпП передбачає дисциплінарним проступком прогул, який визначається як відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин². З огляду на цю дефініцію варто зазначити, що роботодавець не може кваліфікувати як прогул відсутність працівника на робочому місці у той час, коли останній перебуває на території підприємства, установи, організації. Безперечно, така обставина, як правило, розцінюється власником або уповноваженим ним органом як порушення внутрішнього трудового розпорядку, але підставою звільнення за пунктом 4 статті 40 КЗпП виступати не може.

Окрім цього, при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул без поважних причин необхідно звернути увагу на таке. З практичного боку відсутність працівника на робочому місці протягом трьох годин як підстава звільнення на сьогодні є помилкою, адже у такому регулюванні більше кари, ніж об'єктивної необхідності [8, с. 175-176]. Зазначена позиція видається обґрунтованою, оскільки безпосередньо впливає з первинної регламентації законодавцем поняття «прогул». Зокрема, відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку від 12.01.1957 прогулом вважається

нез'явлення на роботі без поважних причин протягом всього робочого дня [9]. Отже, розцінюючи прогул як край негативно для виробництва та внутрішньої трудової дисципліни явище, залишається відкритим питання, чи необхідно встановлювати мінімальну межу для такої підстави у три години.

Згідно з пунктом 7 статті 40 КЗпП підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Саме означена обставина корелює з неможливістю вироблення встановленої норми виробітку, а також зниженою якістю виконуваної продукції. У зв'язку з цим необхідно констатувати, що техніка безпеки та нетверезий стан працівника є несумісними явищами [10, с. 49].

Крім того, у деяких підзаконних нормативно-правових актах безпосередньо передбачено законодавче обґрунтування неможливості перебування працівника у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння з огляду на особливості виробництва. Приміром, відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту» роль залізничного транспорту в обслуговуванні народного господарства визначає необхідність точного виконання його працівниками чинних у галузі правил, наказів, інструкцій та інших нормативних актів, оскільки їх порушення створює загрозу безпеці руху поїздів і маневрової роботи, може призвести до тяжких наслідків для життя та здоров'я громадян, небереження вантажів, завдати шкоди навколишньому природному середовищу [11].

Водночас звільнення за пунктом 7 статті 40 КЗпП провадиться у випадку належного підтвердження факту перебування працівника у нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Наприклад, правозастосовна практика виходить з того, що про наявність стану алкогольного сп'яніння може свідчити виражене тремтіння рук, нестійкість пози, поведінка, що не відповідає обстановці тощо. При цьому такі обставини повинні бути підтверджені показаннями свідків, медичним висновком або бути виявлені з іншого джерела доказів.

Варто зауважити, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (пункт 8 статті 40 КЗпП) виявляється не лише у порушенні останнім трудової дисципліни, а й у вчиненні ним адміністративного проступку або злочину. Як зазначає В.С. Ковригін, категорія «розкрадання» у контексті підстав звільнення працівника являє собою навмисне протиправне

безоплатне заволодіння з корисливою метою майном власника на свою користь або інших осіб, що спричинило шкоду власникові [12, с. 404].

Фактично йдеться про збірне поняття, що включає дрібне викрадення чужого майна (стаття 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення) або крадіжку (стаття 185 Кримінального кодексу України). Разом з тим роботодавець вправі розірвати трудовий договір з працівником у такому випадку лише тоді, коли існує певний преюдиційний факт, а саме постановою компетентного органу про накладення на винного адміністративного стягнення, вирок суду, що набрав законної сили, або захід громадського впливу, яким підтверджується вчинення стороною трудового правовідношення відповідного діяння.

Слід зазначити, що єдиною з додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що належить до категорії дисциплінарного проступку, виступає пункт 1 статті 41 КЗпП — одноразове грубе порушення трудових обов'язків, яке зі свого боку являє собою оціночне поняття, що зумовлює необхідність звернення до теоретичних положень. Так, К.О. Кузьміна пропонує розуміти під грубим порушенням трудових обов'язків протиправну поведінку визначених законодавством категорій працівників, у результаті якої іншим працівникам підприємства, установи, організації, роботодавцю або державі завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода і яка може викликати застосування у встановленому порядку щодо винної особи дисциплінарного стягнення, у тому числі й у вигляді звільнення [13, с. 173].

При цьому з огляду на таку підставу звільнення необхідно зауважити, що власник або уповноважений ним орган правомочний звільнити у такому випадку лише спеціальних суб'єктів, а саме тих, що перелічені у диспозиції розглядуваної норми: керівників підприємства, установи, організації всіх форм власності, їхніх заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, та службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами [5]. Підвищена відповідальність зазначених категорій працівників обумовлена їхнім особливим правовим статусом, наприклад, представники органів влади наділені владними повноваженнями, виконуючи, водночас, організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції; внаслідок цього одне грубе порушення своїх обов'язків може зашкодити авторитету держави, підриваючи довіру до владних структур [14, с. 111].

Висновки. Підсумовуючи підстави розірвання трудового договору з

ініціативи роботодавця у зв'язку із вчиненням працівником дисциплінарного проступку, необхідно зважати на те, що звільнення за розглядуваними підставами має провадитися з дотриманням строків та порядку, визначених статтею 148, 149 КЗпП, а також з урахуванням наявності тих фактичних даних, що безпосередньо підтверджують обставини вчинення особою порушення трудової дисципліни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедіктов С.В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С.В. Венедіктов // Форум права. 2012. № 1. С. 158-165.

2. Трудовий кодекс України (проект від 26.12.2014). Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті трудового кодексу України / Хуторян Н.М. // Міждисциплінарні гуманітарні студії. 2014. № 1. С. 51-58.

4. Заборовський В.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності адвоката / В.В. Заборовський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. Вип. 31(3). С. 115-118.

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.

6. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: ратифікація Постановою Верховною Радою України від 04.02.1994 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

8. Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В. Жернаков // Вісник Національної академії правових наук України. 2013. №3. С. 171-178.

9. Швець Н.М. Відсторонення працівника від роботи за появу у нетверезому стані / Н.М. Швець // Проблеми законності : акад. зб. наук. пр., Х., 2010. Вип. 106. С. 45-52.

10. Типовые правила внутреннего трудового распорядка от 12 января 1957 г. // Известия Народного комиссариата труда. 1957. № 1.

11. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. №55 // ЗП України. № 4-5. Ст. 71.

12. Ковригін В.С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника / В.С. Ковригін // Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 400-405.

13. Кузьміна К.О. Визначення грубого порушення трудових обов'язків у разі звільнення за корупційне правопорушення / К.О. Кузьміна // Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1. С. 170-174.

14. Прилипко С.М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. 3-тє вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2017. 194 с.

УДК 349.2

Вахонєва Тетяна Миколаївна,
доктор юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРОФЕСІЙНИМИ ТВОРЧИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ДЕРЖАВНИХ І КОМУНАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ

Стаття присвячена дослідженню особливостей формування кадрового складу та порядку оформлення трудових відносин з професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури. У процесі дослідження проаналізовано відповідність нових законодавчих положень Конституції України, встановлено основні напрями державної політики у сфері працевлаштування творчих працівників.

Ключові слова: професійний творчий працівник, працівник культури, конкурсний відбір, контрактна форма трудового договору.

Вахонєва Т. М. Особенности и проблемы оформления трудовых отношений с профессиональными творческими работниками государственных и коммунальных учреждений культуры

Статья посвящена исследованию особенностей формирования кадрового