

УДК 349.2

ЛЕНЬКО Б.М.

ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЯК ДИСЦИПЛІНАРНА САНКЦІЯ

У статті визначено поняття звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції. Охарактеризовано ознаки цього правового явища.

Ключові слова: звільнення, порушення, трудова дисципліна, дисциплінарна санкція, працівник.

В статье определено понятие увольнения за нарушение трудовой дисциплины как дисциплинарной санкции. Охарактеризованы признаки этого правового явления.

Ключевые слова: увольнение, нарушение, трудовая дисциплина, дисциплинарная санкция, работник.

In the article defined the notion of dismissal for violation of labor discipline as a disciplinary sanction. Examined characteristic features of this legal phenomenon.

Key words: liberation, violation, labor discipline, disciplinary sanctions, worker.

Вступ. На перехідних етапах розвитку будь-якої держави особливого значення набуває функціонування правових інститутів ринку праці. Оскільки значну частину видатків підприємств становлять витрати на оплату праці, важливою є відповідність працівників займаним посадам та їх готовність до дотримання встановлених на підприємствах правил і норм законодавства про працю. Саме тому в умовах економічної нестабільності та кризи роботодавці змушені приділяти особливу увагу контролю за належним виконанням працівниками своїх трудових обов'язків.

Сьогодні в Україні спостерігається піднесення правосвідомості населення та формування належного розуміння своїх прав як людини та громадянина. Саме тому питання, які стосуються звільнень із роботи та їх оформлення, є надзвичайно актуальними для дослідження. Важливість цих питань є двоаспектною, оскільки вони стосуються і власників підприємств, організацій чи установ або уповноважених ними органів, і працівників. Власника чи уповноваженого ним органу – з погляду необхідності дотримання встановлених процедур звільнення працівників за порушення трудової дисципліни, а працівників – у частині захисту їхніх прав та інтересів від незаконного звільнення. Тому за таких умов проблема дисциплінарної відповідальності працівників за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків та застосування до них дисциплінарної санкції у вигляді звільнення набуває особливого значення.

На працівника згідно з умовами укладеного трудового договору покладається зобов'язання виконувати чесно та сумлінно визначену договором роботу з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, дотримуватись дисципліни та беззаперечно виконувати розпорядження власника у встановлених межах. Порушення працівником цих умов є підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення, одним з яких згідно з нормами Кодексу законів про працю України є звільнення з роботи [1]. За сучасних економічних умов заходи дисциплінарної відповідальності є чи не найдієвішим засобом підтримання належного рівня дисципліни праці.

Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових функцій є у будь-якому разі порушенням трудової дисципліни. А отже, важливим моментом є встановлення санкцій за будь-який дисциплінарний проступок, адже його вчинення у загальному розумінні становить порушення умов трудового договору. Тому в контексті аналізу дисциплінарної відповідальності сьогодні наявна потреба ширшого та гнучкішого дослідження заходів дисциплінарного впливу (передусім – звільнення). Ця проблема є надзвичайно гострою через специфічний порядок цієї процедури та особливості обґрунтування підстав для звільнення за цією ознакою. Аналіз правової доктрини нашої держави засвідчив відсутність належної кількості комплексних наукових до-

сліджень із цієї теми. За таких умов дослідження звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції є необхідним та актуальним питанням.

Проблематика дисциплінарної відповідальності є досить розробленою у юридичній науці. До дослідження різноманітних її аспектів приклали зусилля такі вчені, як А.А. Барікова, І.А. Іоннікова, М.О. Кабаченко, К.В. Коваленко, В.С. Ковригін, І.В. Лазор, Ю.В. Топчєва, М.І. Хавронюк, В.І. Щербина тощо. Водночас її дослідження переважно ведуться у загальному аспекті або щодо окремих категорій працівників, комплексних досліджень проведено небагато. Питання звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції не знайшло досить повного висвітлення у юридичній літературі. А отже, з огляду на висвітлені вище аспекти та рівень дослідження цього питання аналіз звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції є вкрай необхідним.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції.

Результати дослідження. Дисциплінарною санкцією є міра примусу, що спричиняє негативні наслідки у вигляді стягнень за невиконання чи неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків з огляду на обставини справи та характеристику особи, на яку накладається санкція, а також слугує мірою запобігання майбутнім дисциплінарним проступкам та накладається власником чи уповноваженим органом (або державою щодо особливих категорій працівників).

У процесі аналізу наукової літератури нами виділено такі ознаки, характерні для дисциплінарних санкцій, як 1) здійснення опосередкування функцій дисциплінарної відповідальності; 2) наявність характеру обтяження у застосуванні санкції, що має вияв у покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, інших негативних наслідках для порушника трудової дисципліни; 3) примусовий характер дисциплінарних санкцій; 4) некомпенсаційний та непоновлювальний характер дисциплінарних санкцій.

Цей перелік є важливим з огляду на необхідність встановлення відповідності звільнення за порушення трудової дисципліни ознакам дисциплінарних санкцій. Водночас основним завданням є формулювання сутності поняття «звільнення за порушення трудової дисципліни».

Термін «звільнення за порушення трудової дисципліни» чинним законодавством не встановлюється. Законодавець оперує поняттям «розірвання трудового договору з ініціативи власника», яке за своєю сутністю є синонімічним до звільнення. Так, окремими пунктами статті 40 Кодексу законів про працю України встановлюються підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, такі як систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків, прогул, нез'явлення на роботу протягом чотирьох і більше місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння тощо [1]. Тобто особливостями звільнення за порушення трудової дисципліни згідно з нормами Кодексу законів про працю України є 1) здійснення за ініціативою власника; 2) звільнення роботодавцем працівника лише у ситуаціях, встановлених чинним законодавством; 3) синонімізація за своєю сутністю звільнення та припинення трудового договору.

Таким чином, звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція – це найвища міра дисциплінарного впливу, що спричиняє негативні наслідки у вигляді розірвання із працівником, який порушує трудову дисципліну, трудових відносин з огляду на обставини справи та характеристику особи, на яку накладається санкція; слугує мірою запобігання майбутнім дисциплінарним проступкам та накладається власником чи уповноваженим органом (або державою щодо особливих категорій працівників).

Отже, звільнення за порушення трудової дисципліни виконує усі функції, характерні для дисциплінарних санкцій. Тож для цього виду відповідальності характерна ознака здійснення опосередкування функцій дисциплінарної відповідальності.

Друга ознака – наявність характеру обтяження у застосуванні санкції, що має вияв у покладенні додаткових обов'язків, позбавленні прав, інших негативних наслідках для порушника трудової дисципліни.

Накладення дисциплінарної санкції у вигляді звільнення працівника за порушення трудової дисципліни зумовлює настання для порушника винятково негативних наслідків та позбавлення прав. Працівник під час укладення трудового договору наділяється правами на отримання заробітної плати, не нижчої від визначеної законом, реалізацію своїх здібностей до продуктивної і творчої праці, на підвищення трудової кваліфікації та іншими правами, встановленими

законодавством [1; 2]. Очевидно, що внаслідок звільнення працівник позбавляється усіх зазначених прав, як і інших, характерних винятково для працівників – права на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, на відпочинок, на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин [2]. Зрозумілим є те, що у працівника залишається право на захист своїх прав у судовому порядку, згідно з нормами законодавства про працю у звільнених осіб є право на проведення розрахунку згідно зі статтями 116 та 117 Кодексу законів про працю України, тобто на виплату всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації [1]. Проте основні права, пов'язані з реалізацією гарантованого Основним Законом права на працю, звільненою особою все ж втрачаються до моменту укладання іншого трудового договору.

Інші негативні наслідки для порушника трудової дисципліни внаслідок звільнення ми пов'яжемо якраз із подальшим працевлаштуванням. Як уже раніше відзначалося, звільнення та запис до трудової книжки підстав, пов'язаних зі вчиненням дисциплінарного проступку, безумовно, шкодить трудовій репутації працівника та матиме вплив на його подальші спроби працевлаштуватись. Таким чином, негативний наслідок для порушника трудової дисципліни виявляється і в тому, що його поведінка може відобразитись і на відносинах із кожним із подальших роботодавців.

Більше того, саме звільнення варто кваліфікувати як негативний наслідок для порушника трудової дисципліни, адже ним тимчасово втрачається можливість заробітку матеріальних ресурсів своєю працею та забезпечення власних потреб. Тому ця ознака дисциплінарних санкцій, безсумнівно, є характерною і для звільнення працівника за порушення трудової дисципліни.

Третьою ознакою є примусовий характер дисциплінарних санкцій. Очевидно, що звільнення працівника за порушення трудової дисципліни апіорі не може бути добровільним. Звільнення є розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто одностороннім правочином, дією однієї сторони. Умови, за яких правочин здійснюється лише на користь однієї зі сторін, а інша сторона при цьому зазнає втрат як морального, так і матеріального характеру (оскільки особа втрачає джерело отримання доходу), зумовлюють примусовий характер дисциплінарних санкцій, оскільки їх застосування залежить від волі лише однієї зі сторін.

Також чинним законодавством про працю передбачено особливий порядок застосування дисциплінарної санкції у вигляді звільнення працівника за порушення трудової дисципліни. Аналізуючи цей процес, ми звернули увагу, що на працівника покладено обов'язок надати письмові пояснення щодо інциденту, що може поставити під сумнів примусовість, адже порушнику надано можливість пояснити свою поведінку та уникнути відповідальності [1]. Проте кінцеве рішення все ж приймається власником чи уповноваженим органом одноособово. Тому, відштовхуючись від сутності поняття «примус», тобто зумовленої кимось необхідності діяти певним чином незалежно від бажання, звільнення є зумовлена рішенням власника необхідність припинення трудових відносин незалежно від бажання працівника.

Оскільки звільнення працівника здійснюється за ініціативою роботодавця, а отже, примусово, ознака примусового характеру дисциплінарних санкцій є характерною для досліджуваного нами явища.

Остання ознака – некомпенсаційний та непоновлювальний характер дисциплінарних санкцій. Як нами було роз'яснено, некомпенсаційний характер передусім полягає у відсутності матеріального відшкодування під час накладення відповідної санкції. Дійсно, звільнення працівника за порушення трудової дисципліни має на меті насамперед покладення негативних наслідків на правопорушника шляхом позбавлення його прав на отримання заробітної плати, не нижчої від визначеної законом, реалізацію своїх здібностей до продуктивної і творчої праці. Компенсації здійснюються у межах матеріальної відповідальності, яка не застосовується до звільнення за порушення трудової дисципліни.

Поновлювальний характер передусім полягає у відновленні прав та обов'язків сторін правовідносин до того стану, у якому вони перебували до вчинення правопорушення. Проте аналіз видів дисциплінарних проступків та дисциплінарних стягнень свідчить про те, що дія відповідних санкцій має принципово відмінне спрямування. Дисциплінарні санкції, окрім власне звільнення, мають на меті виховання та попередження повторення правопорушень у перспективі. Більше того, за умови вчинення особами дисциплінарних проступків у вигляді систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків, прогулу, нез'явлення на ро-

боту протягом понад чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння тощо поновлення сторін у правах є неможливим, відповідно санкція у вигляді звільнення є вищою мірою покарання у таких ситуаціях.

Отже, звільнення за порушення трудової дисципліни є дисциплінарною санкцією, оскільки для цієї правової категорії характерні всі ознаки останньої. У процесі дослідження встановлено, що поняття звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції розкривають такі ознаки, як 1) здійснення опосередкування функцій дисциплінарної відповідальності; 2) наявність характеру обтяження, що має вияв у покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, інших негативних наслідках для порушника трудової дисципліни; 3) примусовий характер; 4) некомпенсаційний та непоновлювальний характер.

Дисциплінарна санкція у формі звільнення за порушення трудової дисципліни реалізовується двоетапно. Перший етап – всебічне та повне з'ясування обставин дисциплінарної справи для її правильного вирішення; другий – оформлення звільнення та проведення розрахунків із працівником. Простота етапізації цього процесу зумовлена тим, що законодавцем передбачена відносно мала кількість вимог до власника щодо здійснення звільнення працівника за порушення трудової дисципліни. До обов'язків роботодавця належать всебічне вивчення обставин дисциплінарного провадження та особи правопорушника і належне оформлення процедури звільнення згідно з нормами чинного законодавства про працю. Тож процедура реалізації дисциплінарної санкції звільнення працівника за порушення трудової дисципліни характеризується простотою, примусовим характером, усебічним з'ясуванням обставин провадження, важливою роллю особи працівника та його значенням для діяльності підприємства, установи, організації.

Висновки. Отже, дисциплінарна санкція звільнення за порушення трудової дисципліни є однією з важливих гарантій дотримання працівниками умов трудового договору, зміцнення поваги до правил внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни, вимог роботодавця, відновлення порушених трудових відносин та запобігання негативним наслідкам від діяльності недисциплінованих працівників у майбутньому.

Механізм звільнення працівників за порушення трудової дисципліни є однією з фундаментальних засад формування високопрофесійного трудового колективу та важливою гарантією забезпечення прав та інтересів роботодавців. Аналіз підстав звільнення працівників за порушення трудової дисципліни засвідчив їх загальну обґрунтованість та спрямування на недопущення можливості неналежного ставлення працівників до виконання ними обов'язків, передбачених трудовим договором. Водночас сьогодні механізм звільнення потребує термінової регламентації та визначення багатьох основоположних понять, оскільки норми чинного законодавства про працю не є деталізованими належним чином.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971 р. – Додаток до № 50.
2. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.