Юридичні науки

УДК 349.227

Сливна Вікторія Анатоліївна
студентка міжнародно-правового факультету
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
Сливная Виктория Анатольевна
студентка международно-правового факультета
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого
Slivnaya Viktoriya
Student of the International Law Faculty of the
Yaroslav Mudryi National Law University

Науковий керівник:
Красюк Тетяна Василівна
кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПУНКТОМ 3 СТАТТІ 40 КЗПП УКРАЇНИ

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПУНКТУ 3 СТАТЬИ 40 КЗОТ УКРАИНЫ

FEATURES OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER ACCORDING TO PARAGRAPH 3 OF ARTICLE 40 OF LABOUR CODE OF UKRAINE

Анотація. *Дана стаття присвячена детальному аналізу однієї з підстав звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Автором досліджено усі умови, необхідні при застосуванні цієї норми, особливості,*

проблемні та невирішені моменти. Для аргументації зазначених тверджень стаття містить посилання на нормативну базу України з даного питання, наукові праці вчених, а також судову практику, яка склалася на сьогодні. На основі викладеного матеріалу автор робить висновок щодо багатоаспектного характеру відповідної норми КЗпП та наявності певних прогалин, які мають бути усунені законодавцем.

Ключові слова: *звільнення, систематичне невиконання обов'язків, трудова дисципліна, трудовий договір.*

Аннотация. *Данная статья посвящена детальному анализу одного из оснований увольнения работника по инициативе работодателя. Автором исследованы все условия, необходимые при применении этой нормы, особенности, проблемные и нерешенные моменты. Для аргументации указанных утверждений статья содержит ссылки на нормативную базу Украины по данному вопросу, научные работы ученых, а также судебную практику, которая сложилась на сегодня. На основе изложенного материала автор делает вывод о многоаспектном характере данной нормы КЗоТ и наличии определенных упущений, которые должны быть устранены законодателем.*

Ключевые слова: *увольнение, систематическое невыполнение обязанностей, трудовая дисциплина, трудовой договор.*

Summary. *This article is devoted to a detailed analysis of one of the reasons for dismissal of an employee at the initiative of the employer. The author explores all the conditions necessary for the application of this rule of law, features, problems and unresolved issues. To argue the above, the article contains references to the normative base of Ukraine on this issue, scientific works of scientists and the jurisprudence that has developed today. On the basis of the presented material, the author concludes on the multidimensional nature*

of the relevant norm of the Labor Code and the existence of certain gaps, which must be eliminated by the legislator.

Key words: *dismissal, systematic default, labor discipline, employment contract.*

Актуальність роботи. Одним із засобів забезпечення ефективної організації суспільної праці й узгодженої, цілеспрямованої діяльності учасників виробничого процесу є дисциплінарна відповідальність працівників [1, с. 406]. До окремих несумлінних працівників, які порушують трудову дисципліну можуть бути застосовані заходи громадського стягнення або впливу чи один із заходів дисциплінарного стягнення: догана або звільнення. Стаття 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) закріплює вичерпний перелік підстав, за яких можливе розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу з працівником. Пунктом 3 даної статті передбачено один з таких випадків, зокрема у разі 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 [2]. Дане положення включає в себе ряд умов, які мають власні особливості та винятки. За повної наявності всіх таких умов у роботодавця виникає можливість скористатися своїм правом і на законних підставах звільнити працівника. У зв'язку з цим, актуальність дослідження полягає в тому, що на практиці виникають проблеми щодо недотримання усіх вимог у сукупності вищезгаданої норми КЗпП, через неналежне та неповне з'ясування обставин, за яких звільняється працівник, або навмисне ухилення роботодавця у власних інтересах від встановлення таких обставин.

Метою роботи є детальний аналіз положення пункту 3 статті 40 КЗпП, а саме: дослідити усі вимоги, які є складовими частинами даної підстави для розірвання трудового договору, особливості кожної такої умови та винятки із загальних правил.

Наукові дослідження. Питання звільнення працівника за ініціативою роботодавця та дотримання при цьому юридичних гарантій захисту прав та законних інтересів у таких випадках обох сторін завжди було актуальним та ставало підставою багатьох наукових дискусій. Так, заслуговують на увагу, точки зору на різні аспекти даної проблематики, що містяться у працях таких вчених, як Болотіної Н. Б., Жернакова В. В., Іоннікової І.А., Пилипенка П. Д., Прогонюка Л. Ю., Процевського О. І., Селезеня С. В., Ставцевої Г. І., Ситницької О. А., Скобєлкіна В. М., Черкасова О. В. та ін. Проте, не дивлячись на різні наукові погляди, майже всі автори наголошують на необхідності термінового вдосконалення або розробки системи нормативно-правових норм, які б, враховуючи особливості нового сучасного ринку праці, забезпечували захист працівників від необґрунтованих звільнень та надавали їм відповідні ефективні засоби для цього.

Виклад основного матеріалу. Детально проаналізувавши норму пункту 3 статті 40 КЗпП, можна виокремити наступні складові елементи, які необхідні для розірвання трудового договору з працівником за цією підставою, а саме: наявність факту невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків; порушення мають стосуватися виключно тих обов'язків, які складають трудову функцію працівника або випливають з правил внутрішнього трудового розпорядку; порушення за своїм характером має бути вчиненим без поважних причин, а щодо працівника повинна бути доведена вина; систематичність порушення; застосування до такого працівника раніше заходів дисциплінарного чи

громадського стягнення; дотримання роботодавцем строків для накладення стягнень, передбачених КЗпП.

Однак, усі вище викладені умови мають ряд власних особливостей, кожну з яких варто проаналізувати.

По-перше, факт вчинення працівником порушення своїх трудових обов'язків має бути належним чином зафіксований. Залежно від характеру, місця, часу порушення спосіб такої фіксації може бути різним. Наприклад, у разі запізнення працівника на роботу доказом буде відсутність відмітки в табелі обліку використання робочого часу. Цей документ, який містить дані про реальну тривалість робочого часу окремого працівника за відповідний період. Крім табельного обліку, контроль за своєчасним прибуттям працівників на роботу і залишення роботи організовується за допомогою журналів реєстрації явки та виходу з роботи, контрольно-пропускних пристроїв, звітної системи з використанням рапортів або табельних звітів, одержуваних від начальників цехів, відділів ділянок, виконробів, бригадирів та ін. [3, с. 202]. Наступним етапом установлення факту порушення є пояснювальна записка на ім'я керівника підприємства, акт про порушення, що підписується комісією не менш як з трьох осіб, чи інший документ, який може бути передбачений колективним договором.

По-друге, не будь-яка протиправна поведінка працівника є підставою його звільнення за передбаченою нормою. Працівника може бути звільнено виключно за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві. Щодо поняття трудового договору, то воно надано у частині 1 статті 21 КЗпП, а саме: «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або

уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [2]. В рамках нашого дослідження, можна зробити висновок, що незалежно від того, у якій формі укладається трудовий договір та на який строк, необхідною частиною його змісту є визначення обов'язків як працівника, так і роботодавця. У протилежному ж випадку може виникнути питання про дійсність відповідного трудового договору. Гарантією працівника тут служить також імперативна норма статі 31 КЗпП України, що «власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» [2]. Таким чином, працівник вправі відмовитися від роботи, дорученої йому роботодавцем, якщо вона не входить до кола його трудової функції, або ж його звільнення буде незаконним, якщо він порушить певні громадські обов'язки (наприклад, не поява на зборах, відмова від вступу до профспілкової організації). При цьому варто мати на увазі, що можуть траплятися ситуації, коли залежно від роду діяльності підприємства або виконуваної роботи на працівника трудовим договором можуть бути накладені додаткові обов'язки, які, звичайно, не мають суперечити законодавству. Наприклад, такими вимогами можуть стати нерозголошення комерційної таємниці, обмеження роботи за сумісництвом тощо.

Що стосується правил внутрішнього трудового розпорядку, то відповідно до статті 142 КЗпП вони затверджуються трудовими колективами (за поданням власника або уповноваженого ним органу) і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. У таких правилах містяться основі права та обов'язки роботодавця та працівників, загальні положення про умови роботи на відповідному підприємстві, установі чи організації, а

саме тривалість робочого тижня, робочого дня, час обідньої перерви, вихідні та святкові дні, відповідальність за порушення трудової дисципліни та інше. Тобто порушення безпосередньо таких приписів вже є підставою розірвати з працівником трудовий договір. Насправді, такі приписи є дуже важливими, адже для нормальної та ефективної трудової діяльності підприємства недостатньо лише мати штат висококваліфікованих працівників. В основі ж має лежати чітка організація, узгодженість та виконання такої роботи, що має в результати виглядати як єдиний механізм.

Окремо звернемо увагу на те, передбачений пунктами 1 та 2 статті 29 КЗпП, які накладають на роботодавця перед початком роботи працівника за трудовим договором обов'язок, по-перше, роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору та, по-друге, ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. На практиці ж виникає питання, чи проходить дана формальна процедура при кладенні трудового договору ? Адже, якщо цього не трапляється, то працівник при виникненні трудового спору може спиратися на свою необізнаність у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Третьою умовою є наявність вини працівника. У трудовому праві вона допускається як у формі умислу, так і у формі необережності. Її обов'язкова наявність випливає з пункту 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань від 20 липня 1984 р. № 213, а саме: «Порушення

трудової дисципліни, тобто невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків тягне за собою застосування заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством» [4]. Також наявність вини можна опосередковано передбачити із фрази «без поважних причин», прямо закріпленої у пункті 3 статті 40, адже в іншому випадку вина працівника виключається. Тобто, визначаючи вину як психічне ставлення особи до свого діяння та його наслідків, можна стверджувати, що вищезазначене словосполучення розкривається як умисне чи необережне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків.

Щодо поважних причин, то варто зазначити, що це поняття є оціночним, чіткий перелік таких причин на нормативному рівні не визначений та встановлюється як безпосередньо власником або уповноваженим ним органом, так і органом, до якого здійснюється оскарження накладення дисциплінарного стягнення (комісією по трудових спорах, судом) або органом, який розглядатиме спір про звільнення (судом). Не міститься у законодавстві і поняття «поважні причини», що викликає в результаті різні думки у вчених. Так, В.Є. Жеребкін, зазначав, що «поважні причини – це обставини, що діють на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує розірвання трудового договору з цим працівником за наявності підстав, передбачених законодавством» [5, с. 124].

Деякі роз'яснення відносно того, що може вважатися поважною причиною, містяться у постановах Верховного Суду (далі - ВС) та Міністерства праці та соціальної політики України, проте усі вони надають пояснення у контексті звільнення за прогул. Розглядаючи проблематику даної роботи, доречним буде звернутися до судової практики та доктринальних розробок. Наприклад, у Постанові від 21березня 2018 року за справою № 336/3679/17 ВС задовольнив касаційну скаргу щодо

неправомірного звільнення працівника за пунктом 3 статті 40 КЗпП, оскільки визнав за поважну причину відсутності його на робочому місці. Така причина була пов'язана із перебуванням у цей час особи у територіальному управлінні охорони праці, про що було завчасно повідомлено та погоджено з безпосереднім керівником.

Найпоширенішим прикладом із судової практики визнання за поважну причину як у контексті пункту 3, так і пункту 4 статті 40 є відвідування особи у робочий час медичних установ. Так, розглянувши скаргу за справою № 734/3395/16-ц про поновлення на роботі працівника, звільненого за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, ВС виніс Постанову від 03.10.2019, відповідно до якої визнав як поважну обставину перебування працівника на огляді у лікаря та направлення його на здачу аналізів і флюорографічне обстеження, яке могло зайняти тривалий час. При цьому Суд наголосив на тому, що безпідставно буде визнавати дану причину поважною, якщо такий працівник залишив робоче місце, не попередивши про це роботодавця.

Тобто, наявність чи відсутність поважної причини є оціночним поняттям, яке має досліджуватися на основі всебічного та повного з'ясування обставин справи у кожному конкретному випадку компетентним органом чи уповноваженою особою.

Наступною умовою є систематичність порушення працівником своїх обов'язків. Ця вимога означає, що розірвати трудовий договір з працівником на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП можна виключно у разі його повторного, тобто вдруге чи більше разів, порушення обов'язків. При чому за попередній чи попередні такі порушення до нього застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, що варто розглядати у нерозривному зв'язку с наступною, п'ятою, вимогою. Чітке пояснення цього дає Постанова Верховного Суду України «Про практику розгляду

судами трудових спорів». У частині 2 пункту 23 Суд зазначає, що «у таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст.151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минулого не більше одного року» [6].

Важливим є на разі з'ясувати, що саме відноситься до заходів дисциплінарного чи громадського стягнення. Щодо дисциплінарних стягнень, то КЗпП у статті 147 дає чітку відповідь, виокремлюючи як види догану та звільнення. Такий перелік, зазначений у частині першій, є вичерпним та являє собою так звану загальну дисциплінарну відповідальність. На відміну від цього друга частина даної статті припускає наявність інших дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників, передбачених законодавством, статутами і положеннями про дисципліну, проте такі заходи належать до спеціальної дисциплінарної відповідальності. О. В. Черкасов наводить різні класифікації такої спеціальної відповідальності, зокрема за критерієм стягнень: 1) спеціальна дисциплінарна відповідальність, що передбачає загальні стягнення, визначені КЗпП України (догана і звільнення); 2) відповідальність, результатом реалізації якої є позбавлення особи спеціального права; 3) спеціальна відповідальність, наслідком якої є застосування до винних осіб посадових позбавлень (обмежень) [7, с. 198-199]. Як приклад, згідно з Положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту На працівників залізничного транспорту можуть накладатися такі стягнення: а) догана; б) позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту

незнімного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року; д) звільнення [8].

Щодо громадських стягнень, то Закон «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» розмежовує поняття заходів громадського стягнення та впливу. Зокрема, у частині 5 статті 9 даного акту до заходів стягнення за порушення трудової дисципліни відносяться товариське зауваження та громадська догана, і даний перелік є вичерпним. Інша ситуація із заходами громадського впливу, про які зазначено у частині 6 даної норми. Це може бути звільнення, позбавлення повністю або частково премій, винагород за підсумками річної роботи і за вислугу років, відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, перенесення черговості надання жилої площі тощо [9]. Тобто даний перелік не є вичерпним.

Громадські стягнення враховуються нарівні з дисциплінарними при звільненні з підстав, зазначених у пункті 3 ст. 40 КЗпП. При цьому враховуються лише ті громадські стягнення, які застосовані з дотриманням строків, встановлених ст. 148 КЗпП, і не втратили силу у зв'язку з закінченням одного року після винесення рішення про оголошення стягнення або достроково за рішенням органу, який оголосив стягнення [10]. Дане твердження відсилає на останню необхідну умову при розірванні трудового договору – дотримання строків, передбачених трудовим законодавством.

Повертаючись до умови систематичності, варто зв'язати її зі строками, які висуваються до застосування дисциплінарних стягнень. Відповідно до статті 151 КЗпП систематичність матиме місце лише в тому випадку, коли працівник вчинив нове, друге та більше, порушення протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення за попереднє

порушення, адже після спливу одного року після першого порушення та за відсутності нового він є таким, що не мав дисциплінарного стягнення, а тому систематичність виключається. Як виняток, частина друга даної статті передбачає можливість зменшення такого строку, але у випадку не лише відсутності нового порушення трудової дисципліни, а й прояву працівником себе як сумлінного.

Інші строки, які мають значення при накладенні стягнень, передбачені статтею 148 КЗпП. Повертаючи цю норму в русло пункту 3 статті 40 можна зазначити наступне: звільнення можливе за умови, що з моменту виявлення нового порушення пройшло не більше місяця (не враховуючи часу, коли працівник не працював у зв'язку з хворобою або перебуванням у відпустці), а з моменту вчинення – не більше 6 місяців, і при цьому ці строки укладаються в межі одного року з дня накладення дисциплінарного стягнення за попереднє порушення. Проблемним питанням у даному аспекті є те, що саме вважається днем накладення стягнення: день повідомлення працівникові під розписку про оголошення стягнення чи день видання (підписання) наказу про оголошення стягнення? Це питання є важливим для обчислення та дотримання усіх строків, адже саме від нього залежить, з якого дня буде обчислюватись сплив одного року після вчинення порушення працівником своїх обов'язків. Норма частини 4 статті 149 КЗпП на друге місце ставить саме повідомлення під розписку працівнику про стягнення, а тому залишення притягнення відповідальності на стадії підписання відповідного наказу чи розпорядження є незавершеним [10]. До того ж важливість саме етапу повідомлення працівника під розписку випливає з пункту 31 Типових правил (див. вище), де встановлено триденний строк для такого повідомлення з дня підписання відповідного наказу. У разі недотримання такого строку може підніматися питання про законність звільнення, проте на сьогодні судова практика подібні справи не розглядала. Але, у будь-

якому випадку, відмова працівника ознайомитися з наказом про звільнення та посвідчити цей факт своїм підписом не буде ставити під сумнів законність стягнення та може бути доведена актом, складеним за участю очевидців цього факту.

Іншою підставою визнання наказу про звільнення незаконним є недотримання умов та порядку звільнення, а саме у частині отримання письмового пояснення від працівника. Така вимога є обов'язковою стадією при звільненні та випливає з положення частини 1 статті 149 КЗпП. Проте відсутність такого пояснення не завжди унеможливлює звільнення, зокрема, якщо власник зможе довести те, що пояснення від працівника він зажадав, але працівник їх не дав. Як правило, доказом може слугувати аналогічний тому, що може використовуватися при доведенні відмови працівника ознайомитися з наказом про звільнення, акт свідків. Наявності такого пояснення є важливою, перш за все, для самого працівника. Як зазначає у своїй праці Калужний С.А., «пояснення може розглядатися як вираження права порушника захистити свою трудову честь і гідність, у вигляді встановленої законом форми, де він може відстоювати своє право на справедливе покарання, якщо для його застосування є підстави, та звільнення від відповідальності за їх відсутності» [11, с. 49].

Обов'язковим етапом звільнення за п. 3 ст.40 КЗпП є і наявність попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Це правило прямо передбачено у частині 1 статті 43 КЗпП України, тому його недотримання також може стати причиною незаконного звільнення.

Інша гарантія, яка захищає права працівника при звільненні на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП України, стала результатом судової практики при розгляді трудових спорів. Так, в ухвалах від 20.01.2010 р. у справі № 6-28004св09 та від 04.08.2010 р. у справі № 6-24067св09 ВСУ дійшов висновку, що роботодавець для обґрунтування свого рішення про

звільнення працівника на підставі даної норми має довести не лише факт вчиненого нового порушення, а й законність застосування попередніх заходів дисциплінарного стягнення, зокрема, у частині дотримання усіх встановлених законодавством строків. Таке твердження є на практиці важливим, адже у випадку виникнення спору про поновлення на роботі суд має з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за іншими статтями КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника [6].

Заключним формальним етапом, проте який має бути дотриманий, є обов'язок роботодавця в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок, а також видати йому копію наказу про звільнення з роботи (стаття 47 КЗпП). На думку Прогонюка Л. Ю., «важливість дотримання цих правил забезпечує безперешкодну реалізацію працівником у майбутньому свого права на працю. Адже будь-яка затримка таких дій з вини роботодавця може мати для працівника негативні наслідки, наприклад, неможливість своєчасно влаштуватися на іншу роботу через невидачу трудової книжки» [12, с. 97]. Гарантією забезпечення такого права є встановлення санкцій для роботодавця у вигляді виплати працівникові певний грошових сум у разі несвоєчасної видачі трудової книжки.

Аналізуючи судову практику, варто зазначити, що окрім вище викладених справ, порушення роботодавців можуть стосуватися й інших аспектів при звільненні на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП. Наприклад, у

Постанові від 18 червня 2018 р. у справі № 396/1560/16-ц Верховний Суд підкреслив, що працівник не може нести дисциплінарну відповідальність за невиконання вимог, які не були доведені йому до виконання, а власник не довів документами, що такі вимоги були працівнику доведені. На підставі такого аналізу відповідного працівника було поновлено на роботі, а касаційну скаргу задоволено. Тобто, якщо працівник не знав про своє перше дисциплінарне стягнення та не ознайомився з наказом про його накладення під розписку, тоді відсутня систематичність невиконання трудових обов'язків.

Висновок. Отже, з усього вищевикладеного можна зробити висновок, що розірвання трудового договору з працівником за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП має ряд вимог, які мають бути дотримані. Невиконання з боку роботодавця будь-якої формальної дії чи недотримання умов такого звільнення (зокрема, строків, процедури отримання пояснення від працівника та інформування його про притягнення до дисциплінарної відповідальності, аргументації законності такого звільнення) є підставою для подання працівником позову до суду щодо незаконності такого рішення. Правовий механізм звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України потребує повної та чіткої правової регламентації, оскільки звернення до судової практики не завжди є достатньо обґрунтованим та однозначним. Потребують уточнення на законодавчому рівні і такі оціночні положення, як критерії поважності причини у контексті пункту 3 статті 40 КЗпП та зміст поняття «вини» у згаданій нормі, адже саме за рахунок таких неоднозначних тверджень на практиці виникає можливість зловживання правом з боку роботодавця.

Література

1. Черкасов О. В. Окремі аспекти дисциплінарної відповідальності працівників в Україні і за кордоном // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези та доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред.. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2017. С. 406-409.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
3. Красюк Т. В. Особливості обліку робочого часу науково-педагогічних працівників та проблемні аспекти його регламентації // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези та доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнарод. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярославав Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. 660 с.
4. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: постан. Органів влади СРСР від 20.07.1984 № 213. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84?lang=uk
5. Жеребкин В.Е. Оценочные понятия права: моногр. / В.Е. Жеребкин. Х., 1976. 347 с.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92
7. Черкасов О. В. До питання про диференціацію юридичної відповідальності у трудовому праві / О. В. Черкасов // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.)

/ МВС України, Харків. нац. ун-т внутріш. справ. Харків, 2014. С. 197–200.

8. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-п
9. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон Органів влади СРСР від 17.06.1983 № 9500-X. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83
10. Ротань В. Г., Зуб І. В. Науково-практ. коментар до Кодексу законів про працю. URL: http://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot/90-kzot/3948-152.html
11. Калужный С. А. Проблемы ответственности в сфере трудовых отношений. [Учеб. пособие] / С.А. Калужный. Уфа: Изд-во Башкирского университета, 1984. 80 с.
12. Прогонюк Л. Ю. Юридичні гарантії, що забезпечують процедуру звільнення у випадку систематичного порушення працівником трудових обов'язків. Юридичні науки // Науковий вісник Харківського державного університету. Харків, 2011. С. 93-97.