

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.04.28>

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ З ПІДСТАВ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ СПЕЦІАЛЬНИМИ ЗАКОНАМИ

*Гончар Р.В.,**здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля**<https://orcid.org/0000-0003-4546-2295>*

Гончар Р.В. Розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни з підстав, передбачених спеціальними законами.

У статті зазначено, що розірвання трудового договору є одним із найефективніших засобів забезпечення трудової дисципліни. Дисциплінарна відповідальність може бути загальною і спеціальною. Спеціальна (службова) дисциплінарна відповідальність є передбаченою лише для конкретно визначених категорій працівників і встановлюється у статутах, положеннях про дисципліну відповідальність та спеціальних нормативних актах. Для неї є характерною наявність спеціального суб'єкту дисциплінарного проступку, особливого характеру дисциплінарного проступку, спеціальних видів дисциплінарних стягнень, особливої процедури накладення та оскарження дисциплінарного стягнення. Саме тому, і регламентація відповідальності таких працівників, і розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни з ними, є особливою. Дані чинники, закріплені у спеціальних законах, обумовлюють специфіку підстав розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни та різноманітних процесуальних форм, й визначають диференціацію дисциплінарної відповідальності. У статті здійснено аналіз підстав розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни державними службовцями, передбачених Законом України «Про державну службу». Службова дисципліна роз'яснюється як неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку. То ж, за порушення даних фундаментальних основ і відбувається притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, у тому числі й звільнення. У статті розглянуто процедуру розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із державним службовцем, зазначено стадії та етапи процедури розірвання трудового договору. Наступною категорією працівників, розірвання трудових договорів із якими за порушення трудової дисципліни відбувається з підстав, передбачених спеціальними законами, є прокуро-

ри. Сучасне правове регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із прокурорами характеризується імплементацією сучасної європейської моделі, згідно із якою дисциплінарне провадження щодо прокурорів здійснюється не керівниками одноособово, а незалежними спеціалізованими органами із дотриманням спеціальної законодавчо закріпленої процедури. Такий підхід дає можливість всебічного та неупередженого розгляду заяв про вчинення прокурором дисциплінарного проступку, і розірвання трудового договору із прокурором лише у тому випадку, коли сутність проступку відповідає найсуворішому виду дисциплінарного стягнення.

Ключові слова: трудовий договір, трудова дисципліна, законодавча база, розірвання трудового договору.

Honchar R.V. Termination of the employment contract for violation of labor discipline on the grounds provided for by special laws.

The article states that terminating an employment contract is one of the most effective means of ensuring labor discipline. Disciplinary responsibility can be general or special. Special (official) disciplinary responsibility is provided only for specifically defined categories of employees and is established in statutes, provisions on disciplinary responsibility and special regulatory acts. It is characterized by the presence of a special subject of a disciplinary offense, a special nature of a disciplinary offense, special types of disciplinary penalties, a special procedure for imposing and challenging a disciplinary penalty. That is why the regulation of the responsibility of such employees, and the termination of the employment contract for violation of labor discipline with them, is special. These factors, enshrined in special laws, determine the specificity of the grounds for termination of the employment contract for violation of labor discipline and various procedural forms, and determine the differentiation of disciplinary responsibility. The article analyzes the grounds for terminating an employment contract for violation of labor discipline by civil servants, provided for by the Law of Ukraine «On

Civil Service». Official discipline is explained as strict observance of the Oath of a civil servant, conscientious performance of official duties and rules of internal official procedure. Also, for violation of these fundamental principles, the civil servant is subject to disciplinary responsibility, including dismissal. The article examines the procedure for terminating an employment contract for violation of labor discipline with a civil servant, indicates the stages and stages of the procedure for terminating an employment contract. The next category of employees whose employment contracts are terminated for violation of labor discipline on grounds provided for by special laws are prosecutors. Modern legal regulation of the termination of an employment contract for violation of labor discipline with prosecutors is characterized by the implementation of a modern European model, according to which disciplinary proceedings against prosecutors are not carried out by managers alone, but by independent specialized bodies in compliance with a special legally established procedure. This approach makes it possible to comprehensively and impartially consider claims that the prosecutor has committed a disciplinary offense, and to terminate the employment contract with the prosecutor only in the event that the essence of the offense corresponds to the most severe form of disciplinary sanction.

Key words: employment contract, labor discipline, legal base, termination of employment contract.

Враховуючи кількість сфер суспільного життя, належне регулювання кожної із них за допомогою норм Кодексу законів про працю України є проблематичним, з огляду на його об'єм. Окрім того, законодавство про працю не враховує у повній мірі специфіку кожної професії, що при відсутності чіткої законодавчої регламентації призводить до появи низки законодавчих прогалин та до неврахування особливих умов праці деяких категорій працівників.

Диференціація дисциплінарної відповідальності таких осіб відображається у тому, що розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни регулюється як нормами Кодексу законів про працю України, так і приписами спеціального законодавства, зокрема Законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, органів внутрішніх справ України, Положень про дисципліну працівників залізничного транспорту, працівників гірничих підприємств тощо. Не зважаючи на майже двадцятисемирічну історію незалежності України, з часів СРСР законодавство про дисциплінарну відповідальність майже

не зазнало розвитку в нашій державі майже не зазнало. Статті 40 та 41 Кодексу законів про працю України весь цей час залишаються майже незмінними. Водночас, вищезазначені акти спеціального законодавства постійно набувають змін, нових редакцій і т.д. Як результат, більшість ґрунтовних загальнотеоретичних робіт, присвячених дисциплінарній відповідальності, датовані радянським періодом, а сучасні роботи переважно торкаються лише окремих аспектів дисциплінарної відповідальності та розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни.

Тому, при дослідженні особливостей розірвання трудового договору з окремих підстав порушення трудової дисципліни важливим є звернення до аналізу розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни з підстав, передбачених спеціальними законами. Регламентація розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни у нормах спеціальних законів покликана вирішити найрізноманітніші завдання трудової дисципліни різних категорій працівників. У юридичній літературі фактично не зустрічаються комплексні дослідження спеціального законодавства у контексті розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни тому виділена нами тема дослідження у цілому перебуває поза увагою вітчизняних науковців. Це обумовлює актуальність дослідження спеціального законодавства із метою відображення та аналізу різних сторін інституту розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни.

Дослідження у сфері дисциплінарної відповідальності особливих категорій працівників здійснювали як вчені галузі трудового права, так і дослідники окремих сфер, зокрема дисциплінарної відповідальності державних службовців, суддів, прокурорів тощо. Тому, відзначимо внесок такі науковці, як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Є. Виноградова, Л.С. Єрмоленко-Князева, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Л.М. Корнута, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиц, О.Є. Луценко, А.О. Нечитайленко, О.Д. Новак, Н.С. Панова, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.В. Подкопаєв, Л.Ю. Прогонюк, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, С.В. Селезень, Б.С. Стичинський, В.П. Тимошук, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ю.С. Шершень, О.М. Ярошенко тощо. Проте, комплексні дослідження розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни з підстав, передбачених спеціальними законами на разі є відсутніми, що і обумовлює актуальність здійснення даного дослідження.

Існування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності у вітчизняному трудовому праві обумовлює існування численних

дискусій. Проте, загальноновизнаною є думка, що загальною дисциплінарною відповідальністю є така, яку несуть усі без виключення працівники за невиконання або за неналежне виконання своїх обов'язків, передбачених трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку, а спеціальна є характерною лише для особливого кола працівників, наприклад державних службовців, прокурорів, суддів, військовослужбовців, працівників органів внутрішніх справ, гірничої промисловості тощо. Тому, погодимось із точкою зору Л.С. Єрмоленко-Князевої, яка вважає, що дисциплінарну відповідальність варто поділити на трудову дисциплінарну відповідальність та службову дисциплінарну відповідальність, оскільки дисциплінарна відповідальність пов'язана безпосередньо з порушенням або трудової, або службової дисципліни [1, с. 51]. Спеціальна (службова) дисциплінарна відповідальність є передбаченою лише для конкретно визначених категорій працівників і встановлюється у статутах, положення про дисципліну та спеціальних нормативних актах. Для неї є характерною наявність спеціального суб'єкту дисциплінарного проступку, особливо характеру дисциплінарного проступку, спеціальних видів дисциплінарних стягнень, особливої процедури накладення та оскарження дисциплінарного стягнення.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної значно ширшим змістом дисциплінарного проступку та суворішими санкціями, оскільки для окремих категорій моральні принципи є включеними до змісту їх трудових обов'язків (судді, прокурори, державні службовці тощо), тому поведінка, яка суперечить цим основам є підставою для притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності та може бути підставою звільнення.

Необхідність врегулювання питання службової дисципліни окремих категорій працівників у актах спеціального законодавства знайшло своє відображення і у проекті Трудового кодексу України [2], оскільки у частині 4 статті 92 зазначено, що «інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами». Зокрема, у чинному Кодексі законів про працю України [3] така норма також наявна. У частині 2 статті 147 зазначено, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Це є свідченням того, що законодавець розуміє доцільність врегулювання дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників саме нормами спеціального законодавства і неможливість передбачення усієї

специфіки кожної із них у змісті законодавства про працю.

Аналіз підстав розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни, передбачених спеціальними законами, розпочнемо із державних службовців. У сфері дисциплінарної відповідальності державних службовців даному питанню присвячено низку статей Розділу VIII «Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців» Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4]. При цьому, варто враховувати, що окремі елементи дисциплінарної відповідальності державних службовців врегульовуються іншими нормативно-правовими актами: у даному контексті фундаментальну роль відіграють норми Кодексу законів про працю України [3], а факультативну – Законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III [5], та «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [6], Наказу Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» від 05.08.2016 № 158 [7], правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, статuti та спеціальні положення про дисципліну працівників окремих галузей тощо. Завдяки тому, що у статті 1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4] визначено суб'єктів відповідальності, якими є державні службовці, у регламентації даного інституту відсутня проблема визначення суб'єктів дисциплінарної відповідальності.

У статті 2 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4] службова дисципліна роз'яснюється як неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку. Тож, саме за порушення даних фундаментальних основ і відбувається притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, у тому числі й звільнення. Згідно статті 64 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4] до державних службовців застосовуються дисциплінарні стягнення за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених даним законом, іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки й інше порушення службової дисципліни. Саме такі дії державних службовців і становлять дисциплінарний проступок.

У статті 65 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4], встановлено вичерпний перелік підстав для притяг-

нення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, серед яких зокрема порушення Присяги державного службовця, порушення правил етичної поведінки державних службовців, невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, недотримання правил внутрішнього службового розпорядку, прогул, поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення тощо. В свою чергу, статтю 66 передбачені види дисциплінарних стягнень, до яких віднесено зауваження, догану, попередження про неповну службу відповідність та звільнення з посади державної служби. Тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку безпосередньо впливає на міру дисциплінарного стягнення, яка має відповідати типу вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини державного службовця. Тому, звільнення з посади державної служби передбачено у двох випадках:

1) у разі порушення присяги; виявлення неповаги до держави, державних символів України, українського народу; зловживання владою, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; використання прав в особистих (приватних) інтересах або в протиправних особистих інтересах інших осіб; подання недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу в період вступу на державну службу; неповідомлення керівника державної служби про виникнення прямих зв'язків між підлеглими особами та родичами; поява на роботі державного службовця в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; необґрунтоване рішення посадової особи, що призвело до порушення цілісності державного чи комунального майна [4];

2) систематичні (повторювані протягом року) неявки (у тому числі відсутність на роботі понад 3 години протягом робочого дня) без поважних причин [4].

Вважаємо виправданим те, що звільнення з посади як винятковий вид дисциплінарного стягнення, може застосовуватись лише за конкретно передбачені види дисциплінарних проступків. Також звернемо увагу на те, що частина підстав звільнення з посади державної служби за порушення трудової дисципліни фактично дублює положення статті 40 Кодексу законів про працю України [3], а інша частина має спеціальний характер, і в її основі перебуває урахування особливостей державної служби як особливої сфери трудових правовідносин. Зокрема, специфічний характер мають підстави вияву неповаги до держави, державних символів України та українського народу; зловживання владою, якщо воно

не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; використання прав в особистих (приватних) інтересах або в протиправних особистих інтересах інших осіб; подання недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу в період вступу на державну службу; неповідомлення керівника державної служби про виникнення прямих зв'язків між підлеглими особами та родичами; необґрунтоване рішення посадової особи, що призвело до порушення цілісності державного чи комунального майна. Відповідно, загальними підставами є присутність на роботі посадової особи у стані алкогольного сп'яніння чи алкогольного сп'яніння, а також відсутність на роботі.

Процедуру розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із державним службовцем, на підставі аналізу положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4], можна виразити у вигляді таких стадій: 1) порушення дисциплінарної справи; 2) службове розслідування; 3) накладення дисциплінарного стягнення, або закриття дисциплінарного провадження. Також можливим є стадії оскарження рішення та дострокового зняття дисциплінарного стягнення, проте вони мають місце виключно за наявності бажання та об'єктивних передумов у суб'єктів застосування санкцій. Особливість процедури розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із державним службовцем на першому етапі полягає у залученні до процедури спеціальних суб'єктів, уповноважених ініціювати провадження, та суб'єктів, уповноважених накладати дисциплінарні стягнення. Керуючись нормами Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4], можна дійти до висновку, що першим суб'єктом є безпосередній керівник державного службовця, а другим - Дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарної справи.

На наступному етапі, службовому розслідуванню, врегульованому статтею 71 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4], здійснюється метою визначення наявності вини, характеру і тяжкості дисциплінарного проступку. Державний службовець надає пояснення та відповідні документи й матеріали щодо обставин, які досліджуються, ознайомлюється із матеріалами справи, отримує копію наказу про накладення дисциплінарного стягнення тощо. Посадовій особі гарантується відповідність дисциплінарного стягнення ступеню вчинення проступку та винуватості посадової особи, а при визначенні виду стягнення враховуються характер проступку, обставини його вчинення, обставини, що пом'якшують його, або що обтяжують відповідальність, результати оціню-

вання враховуються у службовій діяльності посадової особи, наявності заохочень, стягнень та її відношенні до служби. Це означає, що розірвання трудового договору з державним службовцем у зв'язку з порушенням трудової дисципліни можливе лише за наявності вичерпного переліку приміщень, проаналізованих нами в цьому дослідженні.

Згідно частини 5 статті 74 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4], стягнення застосовуються не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, що є цілком співставним із строками, передбаченими Кодексом законів про працю України [3]. Результатом дисциплінарного провадження є прийняття рішення про звільнення державного службовця.

Таким чином, розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із державними службовцями характеризується наступними особливостями: 1) врегулювання нормами спеціального нормативно-правового акту - Закону України «Про державну службу»; 2) специфічний перелік підстав, у якому загальні підстави (поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння та прогул) об'єднано із спеціальними (вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; перевищення службових повноважень; використання повноважень в особистих інтересах тощо); 3) між підставами та дисциплінарними стягненнями встановлено співвідношення, тому звільнення державного службовця за порушення трудової дисципліни здійснюється виключно у передбачених Законом України «Про державну службу» випадках; 4) особлива процедура та суб'єктний склад провадження про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, у якому беруть участь безпосередній керівник державного службовця та Дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарної справи; 5) провадження про розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із державними службовцями має ознаки змагальності сторін.

Наступною категорією працівників, розірвання трудових договорів із якими за порушення трудової дисципліни відбувається з підстав, передбачених спеціальними законами, є прокурори. Регулюванню даного питання присвячено Розділ VI Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII [8]. При цьому, врегулювання даного питання відбувається водночас й іншими нормативно-правовими актами: Кодексом законів про працю України [3], Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [6], правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями тощо. До недавніх пір був чинним Дисциплінарний статут прокуратури України,

затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року № 1796-XII [9], який втратив чинність із прийняттям Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII [8]. Тому, на сьогодні останній є головним актом спеціального законодавства про дисциплінарну відповідальність у сфері прокуратури.

Сучасне правове регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни із прокурорами характеризується імплементацією сучасної європейської моделі, згідно із якою дисциплінарне провадження щодо прокурорів здійснюється не керівниками одноособово, а незалежними спеціалізованими органами із дотриманням спеціальної законодавчо закріпленої процедури. Такий підхід дає можливість всебічного та неупередженого розгляду заяв про вчинення прокурором дисциплінарного проступку, і розірвання трудового договору із прокурором лише у тому випадку, коли сутність проступку відповідає найсуворішому виду дисциплінарного стягнення.

Таким чином, дослідження питання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни з підстав, передбачених спеціальними законами засвідчило, що існування даного інституту у вітчизняному праві є виправданим. Як демонструє аналіз, підстави звільнення працівників особливих категорій за порушення трудової дисципліни у цілому суттєво відрізняються від тих, що встановлені у нормах Кодексу законів про працю України. У кожному проаналізованому випадку розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни здійснюють спеціально створені суб'єкти шляхом реалізації особливих процедур. Водночас, встановлені у спеціальному законодавстві положення за своїм змістом все ж є близькими до норм Кодексу законів про працю України. Із цього можна зробити висновок, що питання трудової дисципліни спеціальних категорій врегульовується в тому числі і нормами законодавства про працю. Проте, конкретно у питанні розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни з підстав майже у кожному проаналізованому випадку даний інститут має притаманну лише йому специфіку. Виняток становлять лише сфери залізничного транспорту та гірничих підприємств, спеціальні нормативно-правові акти яких у контексті досліджуваної теми містять лише посилання на норми законодавства про працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Єрмоленко-Князева Л.С. Дисциплінарна відповідальність державних службовців в Україні: проблеми адміністративної теорії та практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 Лілія Станіславівна Єрмоленко-Князева; Класич. прив. ун-т. – Запоріжжя, 2014. 237 с.

2. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221/.
3. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII ВВР, 1971. додаток до № 50. ст. 375.
4. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. ст. 43.
5. Про службу в органах місцевого самоврядування. Закон України від 07.06.2001 № 2493-III Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. N 33. ст. 175.
6. Про запобігання корупції. Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014. № 49. ст. 2056.
7. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Наказ Нацдержслужби України від 05.08.2016 № 158 Офіційний вісник України від 27.09.2016. 2016 р. № 74. стор. 51. стаття 2493. код акту 83183/2016/.
8. Про прокуратуру. Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII Відомості Верховної Ради України від 16.01.2015 2015 р. № 2-3. стор. 54. стаття 12/.
9. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України. Постанова Верховної ради України № 1796-XII від 06.11.1991 року Відомості Верховної Ради. 1992. № 4. Ст. 15.