

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.5.24>

ZAGRANICZNE DOŚWIADCZENIE W ROZWIĄZANIU UMOWY O PRACĘ Z POWODU NARUSZENIA DYSCYPLINY PRACY

Ruslan Honchar

student Wschodnioukraińskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Wołodymyra Dala

(Siewierodoneck, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0003-4546-2295

ruslanhonchar@ukr.net

Adnotacja. Autor zbadał, że w większości krajów świata pracodawca ma prawo rozwiązać Umowę o pracę z powodu naruszenia dyscypliny pracy tylko w jasno określonych przypadkach. Dlatego autor proponuje dokonać poprawy obowiązującego prawa, a mianowicie niezbędnego wprowadzenia do nowego Kodeksu Pracy Ukrainy normy, która mogłaby interpretować pojęcie rozwiązania Umowy o pracę z powodu naruszenia dyscypliny pracy. Przytoczyć również wyczerpującą i jasną listę podstaw, w przypadku których dozwolone jest rozwiązanie Umowy o pracę z powodu naruszenia dyscypliny pracy, ponieważ ma to ogromne znaczenie dla procedury rejestracji takich działań, terminów stosowania, procedury odwołania. Osobno autor zbadał, że we współczesnych warunkach w wielu innych krajach pojawiła się sprzeczność między elastycznością regulacji prawnej stosunku pracy a potrzebą wzmocnienia ochrony praw pracowniczych pracownika w procesie rozwiązania Umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Słowa kluczowe: Umowa o pracę, rozwiązanie Umowy o pracę, obowiązujące prawo, dyscyplina pracy, kraje zagraniczne, międzynarodowa organizacja pracy.

FOREIGN EXPERIENCE OF TERMINATING AN EMPLOYMENT CONTRACT FOR VIOLATION OF LABOR DISCIPLINE

Ruslan Honchar

Applicant of East Ukrainian National University

named after Volodymyr Dahl (Severodonetsk, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-4546-2295

ruslanhonchar@ukr.net

Abstract. The author researched that in most countries of the world, the employer has the right to terminate the employment contract for violation of labor discipline only in clearly defined cases. Therefore, the author proposed to improve the current legislation, namely for the necessary inclusion in the new Labor Code of Ukraine of a norm that could explain the concept of termination of an employment contract for violation of labor discipline. Also, provide an exhaustive and clear list of the reasons for which termination of the employment contract is allowed for violation of labor discipline, as this is of great importance for the procedure for such actions, the terms of application, and the appeal procedure. Separately, the author has researched that in modern conditions in a number of foreign countries, a contradiction has arisen between the flexibility of legal regulation of labor relations and the need to strengthen the protection of the employee's labor rights in the process of terminating the employment contract at the initiative of the employer.

Key words: employment contract, termination of employment contract, current legislation, labor discipline, foreign countries, International Labor Organization.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Руслан Гончар

здобувач Східноукраїнського національного університету

імені Володимира Даля (Севєродонецьк, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-4546-2295

ruslanhonchar@ukr.net

Анотація. Автором було досліджено, що у більшості країн світу роботодавець має право розірвати трудовий договір за порушення трудової дисципліни лише в чітко визначених випадках. Тому автором було запропоновано вдосконалити чинне законодавство, а саме за необхідне внесення до нового Трудового кодексу України норми, яка могла б розтлумачити поняття розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни. Також навести вичерпний і чіткий перелік підстав, за наявності яких допускається розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни, оскільки це має вагомe значення для порядку оформлення таких дій, строків застосування, порядку оскарження. Особно автором було досліджено, що у сучас-

них умовах у ряді зарубіжних країн виникла суперечність між гнучкістю правового регулювання трудових відносин та необхідністю посилення захисту трудових прав працівника у процесі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Ключові слова: трудовий договір, розірвання трудового договору, чинне законодавство, трудова дисципліна, зарубіжні країни, Міжнародна організація праці.

Актуальність теми. Закордонний законодавець намагається знайти оптимальний баланс між інтересами працівників і роботодавців, розуміючи, що акцент лише на гнучкість чи жорсткість (наявність максимальних гарантій захисту трудових прав працівника, закріплених у нормах імперативного характеру) у розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця навряд чи є ефективним у сучасних умовах. Безсумнівно, потрібно знаходження достатньої пропорції між гнучкістю розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та гарантіями його трудових прав у процесі розірвання. Зарубіжні дослідники Б. Крейтон та А. Стюарт справедливо вважають, що питання припинення трудового договору та його наслідків є одним із найважливіших, який наука трудового права не може не дослідити (Creighton, 2005: 413).

Виклад основного матеріалу. Слід відмітити, що у 1963 р. Конференція ухвалила Рекомендацію МОП № 119 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. На її основі було розроблено два найважливіші документи у сфері трудових відносин, які замінюють цю Рекомендацію. Так, у 1982 р. було прийнято Конвенцію МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (далі – Конвенцію № 158) (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982) та Рекомендацію МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (далі – Рекомендацію № 166) (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982).

Важливо й те, що правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в зарубіжних країнах навряд чи можна звести виключно до максимальної гнучкості, де гарантії прав працівника мінімальні, або мінімальної гнучкості, коли держава передбачає лише численні гарантії захисту прав працівників на шкоду інтересам роботодавця. В даний час відбувається процес взаємопроникнення та взаємовпливу цих двох підходів на новому рівні з погляду необхідності протидії наслідкам світової економічної кризи. Стверджувати лише про гнучкість у розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця чи про суттєве обмеження у цих сферах навряд чи виправдано, оскільки сформувалася нова форма правового регулювання, яка є конгломерат гнучкості і жорсткості у розірванні трудового договору у цій сфері.

Природно, що пропорція елементів гнучкості і жорсткості в порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не є постійною: вона залежить від специфіки національного трудового права кожної країни. У деяких випадках гарантії захисту трудових прав працівника переважають гнучкість регулювання, в інших випадках – навпаки.

У підходах до правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі й за порушення трудової дисципліни, з погляду співвідношення елементів гнучкості і жорсткості можна назвати три моделі.

Пріоритет жорсткості над гнучкістю характерний, переважно, для законодавства Німеччини та Австрії (перша модель). Це стосується насамперед наявності таких гарантій як інформування державного органу та представницького органу працівників у процесі звільнення спеціальних суб'єктів трудового права (вагітних жінок та інвалідів (Німеччина), службовців (Австрія)).

Нормативні правові акти Швейцарії, Франції, Великобританії, Канади не передбачають подібних гарантій для спеціальних суб'єктів у процесі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що дозволяє стверджувати про те, що гнучке регулювання переважає жорсткість у цих державах (друга модель).

Слід зазначити, що цих двох моделей характерно наявність законодавчого закріплення письмового попередження про розірвання трудового договору, термін якого залежить від тривалості роботи у роботодавця. Звичайно, термін варіюється від країни до країни, що дуже суттєво. На нашу думку, наявність цього попередження – одна із форм жорсткості правового регулювання, одна із гарантій захисту трудових прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця.

Д. Фейхтінгер і Б. Клінгер звертають увагу, що працівник зобов'язаний працювати по останній день періоду попередження, однак роботодавець може звільнити працівника від роботи, при цьому продовжуючи виконувати свої обов'язки щодо оплати відповідно до умов трудового договору (Feichtinger, Klinger, 2007: 32).

Аналізуючи зарубіжний досвід, необхідно відзначити, що у більшості західних європейських країн обов'язковими умовами звільнення працівників з ініціативи роботодавця є наявність поважної причини та, як правило, попередження. При цьому зміст поняття «поважна причина» в різних країнах тлумачиться по-різному: встановлюється законодавством, колективним договором, судовою практикою. Усі «поважні причини» звільнення, які встановлено в законодавстві, колективних договорах, у загальному праві (судовій практиці), можна розділити на три основні групи:

- підстави, зумовлені поведінкою працівника;
- підстави, що стосуються особистості працівника, проте не пов'язуються з його провинною;
- підстави, зумовлені економічними й виробничими факторами.

Для нашого дослідження важливою є лише перша група підстав звільнення, зумовлених поведінкою працівника. До неї належать різноманітні провини щодо порушення трудових обов'язків (дисциплінарні проступки), які негативно впливають на виконання роботи.

Питання нормативного закріплення видів дисциплінарних проступків у різних країнах ці питання вирішуються по-різному. Так:

– «у Бельгії та Японії діє правило, відповідно до якого всі види дисциплінарних правопорушень мають бути зафіксованими в нормативних правових актах;

– у Великобританії, Федеративній Республіці Німеччина, Австрії, Швейцарії хоч і потрібне за можливості повне визначення видів дисциплінарних правопорушень, проте вважається, що вичерпне визначення й фіксування дисциплінарних проступків не можливе, тому деякі з них не визначено в нормативних актах;

– у США, Канаді, Франції, Австралії, Новій Зеландії дисциплінарна відповідальність допускається також за проступки, не зафіксовані в нормативних актах, саме тому, що в цих країнах переважає думка, що неможливо надати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, оскільки такі порушення на практиці мають безліч форм і проявів» (Прогонюк, 2013: 574).

Окремо слід відмітити, що норми про припинення трудового договору з ініціативи роботодавця закріплено у Трудовому кодексі Франції. Форма попередження – письмова, проте передбачається і усне інформування до письмового попередження. Законодавство Франції закріплює можливість грошових виплат працівникові у разі відмови від терміну попередження. Це накладає на роботодавця зобов'язання щодо виплати певних грошових сум, проте, водночас, це дозволяє проводити більш гнучку кадрову політику на підприємстві.

Період попередження для працівників, стаж якого у роботодавця – від двох до п'яти років, – становить два місяці. Це вдвічі довше, ніж у Німеччині для цієї категорії працівників. Однак для працівників, які працювали у роботодавця від 10 до 20 років, у Франції термін попередження вдвічі коротший і становить два місяці. Це ж термін поширюється і на працюючих понад 20 років, тоді як у Німеччині термін становить сім місяців (Lucassen, Sluter, Shul, Wang, 2014).

Як відзначає Л.Ю. Прогонюк, для всіх розвинених країн спільним є розроблення певних обмежень у діях підприємця щодо притягнення працівника до відповідальності, а саме:

– «дисциплінарний проступок має пов'язуватись із трудовою діяльністю працівника або поведінкою на робочому місці. Діяння чи поведінка в особистому житті, поза межами робочого часу, не можуть бути предметом дисциплінарного стягнення. Цілком зрозумілим є той факт, що в різних країнах підходи до застосування цього критерію є різними. У Японії, наприклад, поведінка поза робочим часом може розглядатись як дисциплінарне правопорушення. А у Великобританії, США, Канаді та Франції працівник притягується до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка після робочого часу завдає шкоди інтересам його підприємця;

– проступок, вчинений працівником, не повинен мати виправдання. Тобто пред'явлення претензії найманому працівникові можливе лише тоді, коли відсутні реабілітуючі обставини. Зокрема, американське прецедентне право створило відому концепцію «винятки, які постають із державної політики», що застосовується, коли найманий працівник може довести, що його звільнення або інші дисциплінарні заходи є націленими проти реалізації ним права, яке має місце в державній політиці. Наприклад, у США існують закони про захист інформаторів. Якщо інформатори (наймані працівники) повідомляють пресу чи органи держави про протиправні дії роботодавця, то таких працівників не може бути звільнено. Таким чином, підприємець не може вважати протиправною поведінкою те, що чітко дозволяється законом, колективною угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку або трудовим договором;

– у більшості держав існує вимога, яка полягає в тому, що порушення, яке має склад дисциплінарного проступку, повинне бути розумним. Найкращим чином це обмеження викладається в одному з положень французького закону: Правила найму не повинні накладати на особистісні права або особистісні колективні свободи обмеження, не виправдані характером виконаної роботи або не зіставні з метою, досягнення якої розглянуто як завдання» (Прогонюк, 2013: 575).

Розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни застосовується в усіх зарубіжних країнах. Зокрема, Трудовий кодекс В'єтнаму допускає розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни, якщо працівник здійснює крадіжку, розголошує технологічну й ділову таємницю або здійснює інші дії, що завдають значної шкоди підприємству; якщо працівник, який був переведений на іншу роботу внаслідок дисциплінарного стягнення, знову здійснює дисциплінарний проступок у період, коли ще діє попереднє дисциплінарне покарання; якщо працівник відсутній без поважних причин на роботі 7 днів протягом одного місяця чи 20 днів упродовж року (Беззуб, Голяк, Кісілевич, 2005: 144).

Розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни згідно ст. 190 Трудового кодексу Болгарії «може застосовуватись до працівника за запізнення чи передчасне залишення роботи (мінімум за одну годину), систематичне порушення трудової дисципліни (нез'явлення на роботі протягом двох робочих днів підряд, зловживання довірою роботодавця й поширення довірених ним відомостей та за інші серйозні порушення трудової дисципліни). Звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років, дружини (чоловіка) військовослужбовця строкової служби, працівника, направленого на роботу в порядку зайнятості, чи працівника, який перебуває у відпустці, дозволяється лише за попереднім дозволом інспекції праці. Згода інспекції праці вимагається також під час звільнення таких осіб у випадках реорганізації підприємства чи скорочення об'єму робіт, скорочення штату працівників, а також за дисциплінарних звільнень» (Прогонюк, 2013: 575).

Процедура належного оформлення розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни «в більшості зарубіжних країн є законодавчо визначеною. Вона містить право працівника бути вислуханим в усіх випадках звільнення, обов'язок роботодавця повідомити працівникові причину його звільнення, вказавши точну дату припинення трудових правовідносин і надавши інформацію щодо способів оскарження звільнення. Звільнення, як правило, не підлягає погодженню з профспілковим або іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, проте в деяких країнах перед звільненням з ініціативи роботодавця необхідно провести консультацію з органом трудового колективу (в Австрії, Швеції, Норвегії – щодо всіх видів звільнень; у Португалії - щодо дисциплінарних звільнень; у Франції, Бельгії, Італії – щодо звільнень через скорочення чисельності або штату працівників). Така консультація жодним чином не впливає на рішення роботодавця. У Федеративній Республіці Німеччина під час будь-якого звільнення необхідно вислухати думку ради працівників підприємства, якщо вона там існує» (Прогонюк, 2013: 575).

Що стосується досвіду середньоазійських країн, у ст. 181 Трудового кодексу Республіки Узбекистан, передбачено, що за порушення трудової дисципліни роботодавець має право застосувати такі заходи дисциплінарного стягнення, як догана, штраф (у розмірі не більше 30% середнього місячного заробітку) та припинення трудового договору. Припинення трудового договору відбувається за таких умов:

- за систематичне порушення працівником своїх трудових обов'язків. При цьому під систематичним порушенням варто розуміти повторне вчинення працівником дисциплінарного проступку протягом року, якщо раніше до нього вже застосовувались заходи не лише дисциплінарної, а й матеріальної відповідальності, а також з огляду на заходи впливу;

- за одноразове грубе порушення працівником своїх трудових обов'язків (Беззуб, Голяк, Кіселевич, 2005: 146).

За білоруським законодавством однією з підстав звільнення працівника з ініціативи наймача є систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених нею трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 4 ст. 42 Трудового кодексу Республіки Білорусь). Звільнення за п. 4 ст. 42 ТК РБ може мати місце за наявності одночасно наступних умов:

- невиконання трудових обов'язків працівником має систематичний характер. Звільнення за одноразове порушення трудової дисципліни, навіть найгрубіше, не допускається (за винятком працівників, зазначених у п. 1 ст. 47 ТК РБ);

- були виконані саме трудові обов'язки;

- невиконання трудових обов'язків працівником мало місце без поважних причин;

- до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення.

Одним із спірних питань у білоруській правозастосовчій практиці є питання про те, що слід розуміти під систематичним порушенням трудових обов'язків. Визначення систематичності порушення трудової дисципліни ні Трудовим кодексом, ні іншими нормативними правовими актами не надано. Судова практика систематичним порушенням трудової дисципліни з урахуванням конкретних обставин та характеру вчиненого працівником дисциплінарного проступку та раніше застосованого заходу стягнення визнає і повторне невиконання працівником без поважних причин покладених на нього обов'язків.

Водночас, в інших статтях Трудового кодексу розмежовуються поняття повторного та систематичного порушення. Так, регулюючи питання застосування гнучкого режиму робочого дня та умов переведення з такого режиму на звичайний, білоруський законодавець встановлює, що наймач має право перевести працівника (працівників) з режиму гнучкого робочого часу на загальноствановлений режим роботи:

- при порушенні працівником прийнятого режиму, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, – на строк до трьох місяців, а при повторному порушенні – на строк не менше двох років;

- у разі систематичного порушення працівниками структурного підрозділу правил, що регламентують роботу в умовах гнучкого робочого часу, уповноважена посадова особа наймача має перевести цей структурний підрозділ на загальноствановлений режим роботи (ст. 130 ТК РБ).

Тому в білоруській науковій доктрині склалася думка, що звільнення за п. 4 ст. 42 ТК може застосовуватися під час здійснення робітником не менше трьох порушень, при цьому за два перші з них повинні бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення.

Загалом, у більшості кодифікованих законів держав-учасниць СНД відображено ідею про те, що підстави припинення трудового договору можуть передбачатися лише в законодавстві. Винятком є трудові закони Киргизької Республіки та Республіки Узбекистан, які допускають припинення трудового договору також за підставами, передбаченими в трудовому договорі (контракті). Останній підхід є недостатньо обґрунтованим, оскільки дозволяє підприємцям обійти закон, передбачаючи численні й недостатньо конкретизовані додаткові підстави розірвання трудового договору.

Таким чином, можна зробити висновок, що у більшості країн світу роботодавець має право розірвати трудовий договір за порушення трудової дисципліни лише в чітко визначених випадках. З метою вдосконалення чинного законодавства вважаємо за необхідне внесення до нового Трудового кодексу України норми, яка могла б розтлумачити поняття розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни. Доцільно присвятити цьому питанню окрему норму, крім того, навести вичерпний і чіткий перелік підстав, за наявності яких допускається розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни, оскільки це має вагоме значення для порядку оформлення таких дій, строків застосування, порядку оскарження.

Список використаних джерел:

1. Creighton B., Stewart A. Labour Law, Sydney, 2005. 628 p.
2. Feichtinger J, Klinger B. Austria. Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati. Getting the Deal Through – Labour & Employment, 2007.
3. Lucassen K., Sluter S., Shul M., Wang M. Corporate Law. Employment Law in Switzerland. Journal of the International Institute for Law and Medicine. Editor Dennis Campbell. 2014. P. 172.
4. Беззуб Б.С., Голяк Л.В., Кісілевич О.М. Порівняльне трудове право: навч. посібник. К. : МАУП, 2005. 176 с.
5. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
6. Прогонюк Л.Ю. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору у разі порушення трудової дисципліни у зарубіжних країнах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. Вип. 69. С. 572–580.

References:

1. Creighton, B., Stewart, A. (2005). Labour Law, Sydney, 628 p. [in English].
2. Feichtinger, J, Klinger, B. (2007). Austria. Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati. Getting the Deal Through – Labour & Employment. [in English].
3. Lucassen, K., Sluter, S., Shul, M., Wang, M. (2014). Corporate Law. Employment Law in Switzerland. *Journal of the International Institute for Law and Medicine*. Editor Dennis Campbell. 2014. p. 172. [in English].
4. Bezzub B.S., Holiak L.V., Kisilevych O.M. Porivnialne trudove pravo: navch. Posibnyk [Comparative labor law: education. manual]. K. : MAUP, 2005. 176 p. [in Ukrainian].
5. Konventsiia MOP № 158 pro pryynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia 1982 roku [ILO Convention No. 158 on Termination of Labor Relations at the Employer's Initiative, 1982]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text [in Ukrainian].
6. Prohoniuk L.Iu. Porivnialno-pravovyi analiz pidstav rozirvannia trudovoho dohovoru u razi porushennia trudovoi dystsypliny u zarubizhnykh krainakh [Comparative legal analysis of grounds for terminating an employment contract in case of violation of labor discipline in foreign countries]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. 2013. № 69. pp. 572–580. [in Ukrainian].