

УДК 349.2

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Гоц В. Я.,

*завідувач кафедри трудового, аграрного, екологічного права
та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Серед методів забезпечення трудової дисципліни на підприємствах, в установах організаціях є й можливість застосування заходів дисциплінарного стягнення до окремих недисциплінованих працівників. У ст. 147 КЗпП передбачені ці заходи: догана і звільнення. Але звільнення може мати місце тільки з підстав, передбачених в ст.ст. 40, 41, КЗпП. І якщо в Кодексі редакції 1971 року таких підстав було тільки три (п.п. 3, 4 ст. 40 і п.1 ст. 41 КЗпП), то зараз їх значно більше. З'явилися такі підстави, як поява в нетверезому стані, розкрадання за місцем роботи майна роботодавця (п.п. 7, 8 ст.40), винні дії керівника, внаслідок чого заробітна плата виплачується несвоєчасно або в розмірах нижче від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-3 ст. 41).

В той же час законодавець в ст. 147 КЗпП чомусь вилучив посилення на п.п. 3, 4 ст. 40 при застосуванні такого стягнення, як звільнення. Отже, виходячи зі змісту ст. 147 КЗпП, за кожне порушення трудової дисципліни до працівників може бути застосоване одне із стягнень – або догана, або звільнення. Чому тільки керівники, їх заступники, головні бухгалтери та ще деякі службові особи можуть бути звільнені за одноразове грубе порушення трудових обов'язків? Грубе порушення – це оцінне поняття, і в сучасних умовах порушення дисципліни тим чи іншим працівником може завдати шкоди значно більше, ніж порушення заступника директора.

Існуючий свого часу табель кар для підприємств і установ успішного сектору, затверджений 17 грудня 1930 р. НКП СРСР, містив візцевий перелік порушень трудової дисципліни. Потім від нього відмовились, виходячи з того, що треба мати і свою голову на плечах для того, щоб підвести той чи інший випадок під загальне правило.

Але вимога враховувати при обранні виду стягнення ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника залишиться і буде перевірятись профспілковим органом, що дає згоду на звільнення, і судом при розгляді трудового спору, якщо він виникне.

Все це буде сприяти підвищенню трудової дисципліни і спрощенню процедури звільнення з роботи несумлінних працівників.