

Гончар Р.В.

здобувач східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля

ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ДИСЦИПЛІНАРНА САНКЦІЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У статті проаналізовано підстави розірвання трудового договору, як юридичного факту, життєвої обставини, що виникають за волею хоча б однієї із сторін трудового договору, а саме працівника чи роботодавця. Передбачено ознаки підстав розірвання трудового договору та встановлено, що звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція є найбільш строгою мірою дисциплінарного впливу власника чи уповноваженого органу (або держави), що зумовлює розірвання із працівником трудових відносин з урахуванням обставин справи та характеристики особи, на яку накладається санкція

Ключові слова: *правове регулювання, трудова дисципліна, працевлаштування, законодавство України, дисциплінарна санкція.*

The article analyzes the grounds for terminating an employment contract as a legal fact, a life circumstance that arises at the will of at least one of the parties to the employment contract, namely the employee or the employer. The signs of the grounds for termination of the employment contract are provided and it is established that dismissal for violation of labor discipline as a disciplinary sanction is the most severe measure of disciplinary influence of the owner or authorized body (or the state), which leads to the termination of employment relations with the employee, taking into account the circumstances of the case and the characteristics of the person to whom a sanction is imposed

Keywords: *legal regulation, labor discipline, employment, legislation of Ukraine, disciplinary sanction.*

Визначення поняття «санкція» переважно не привертає увагу вітчизняних вчених. Його простота та зрозумілість сприяють формуванню загального розуміння даної категорії як елемента відповідальності. Щодо закріплення дефініції санкції у наукових джерелах, в першу чергу звернемось до загальнонаукового тлумачення, згідно якого нею є заходи впливу чи покарання за порушення закону [1, с. 1293]. З юридичної точки зору, таке формулювання є невдалим, оскільки зазначені категорії не є відокремленими, адже по суті покарання є різновидом заходів впливу. Разом з тим, дане визначення санкції формує розуміння її реалізації на практиці як особливої форми заходів впливу, що в цілому є вдалим визначенням.

Аналіз наукової літератури продемонстрував, що поняття дисциплінарної санкції переважно залишається поза увагою науковців, оскільки вітчизняні вчені оперують більш загальними поняттями інституту дисциплінарної відповідальності, такими як дисциплінарні заходи чи дисциплінарні стягнення. Тому, виведення дефініції даної категорії потребує загальноюридичного підходу, тобто аналізу існуючих у правовій науці підходів через призму дисциплінарних правопорушень.

М. О. Міщук пропонує визначення поняття дисциплінарних санкцій як заходів впливу, які застосовуються до працівників за умови вчинення ними винного протиправного невиконання або неналежного виконання покладених на них трудових обов'язків та які породжують негативні наслідки для працівників [2, с. 27]. Дана дефініція є доцільною, відштовхуючись від сутності досліджуваного явища. Проте, вдалим би було здійснення доповнення щодо суб'єктів такого правовідношення. Оскільки одним із учасників правовідносин є працівник, іншим безумовно є власник, уповноважений ним орган чи посадова особа, або держава в особі спеціально створеного державного органу, до компетенції яких належить застосування заходів, передбачених дисциплінарною санкцією, та умови їх застосування. Важливість зазначення обох сторін у дефініції зумовлена настанням негативних наслідків для усіх суб'єктів трудових правовідносин внаслідок дисциплінарного проступку – для працівника у вигляді дисциплінарних санкцій, а для роботодавця у мірі нанесеної працівником шкоди.

Досліджуючи наукову літературу, присвячену дисциплінарним санкціям за порушення трудової дисципліни, ми помітили тенденції щодо ототожнення понять «санкція» та «відповідальність». Переважна більшість наукових робіт, у яких в тому числі звернено увагу на поняття дисциплінарних санкцій, присвячені або заходам примусу за порушення трудової дисципліни, або ж дисциплінарній відповідальності загалом. У самих же роботах розгляд санкцій відбувається у площині заходів примусу, які застосовуються до порушників трудової дисципліни, в той час як понятійний аспект залишається поза увагою. Тому, дослідження питання звільнення працівника за порушення трудової дисципліни як дисциплінарної санкції є неможливим без формулювання дефініції даного поняття.

Отже, дисциплінарною санкцією є міра примусу, що спричиняє негативні наслідки у вигляді стягнень за невиконання чи неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків з урахуванням обставин справи та характеристики особи, на яку накладається санкція, служить як міра запобігання майбутніх дисциплінарних проступків та накладається власником чи уповноваженим органом, або державою щодо особливих категорій працівників.

Питання виділення ознак санкцій загалом, та дисциплінарних санкцій у тому числі, також переважно залишається поза увагою науковців. Оскільки повноцінні концепції у юридичній науці відсутні, варто відштовхуватись від виділених дослідниками особливостей та систематизувати їх. Так, В. М. Горшенев відзначає, що санкції здійснюють опосередкування функцій юридичної відповідальності [3, с. 96]. Оскільки санкція є одним із активних елементів юридичної відповідальності та її мірою, а існування функцій у юридичної відповідальності заперечується окремими науковцями та в цілому є неоднозначним питанням, даний підхід має право на існування. Тож, погодимось із точкою зору дослідника та виділимо опосередкування функцій юридичної відповідальності як першу ознаку дисциплінарних санкцій.

В свою чергу Т. М. Лежнёва відмічає виявлення характеру обтяження при застосуванні санкції у покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому ураженні

правового становища правопорушника [4, с. 53]. В цілому, погодимось із ознакою, проте не з її формулюванням. «Ураження» є швидше медичним терміном, ніж юридичним, тож його застосування до юридичних санкцій є неприйнятним. В даному контексті більш вдалим є словосполучення «негативний вплив», оскільки санкція зумовлює настання для порушника виключно негативних наслідків. Аналізуючи дану ознаку з точки зору дисциплінарної відповідальності, відмітимо спірність зазначення невичерпного переліку заходів впливу, адже досліджуваний нами вид відповідальності характеризується наявністю лише двох специфічних методів примусу щодо усіх категорій працівників, окрім державних службовців, застосування санкцій до яких врегульовується спеціальними нормативно-правовими актами.

С. Ю. Гапало наголошує на примусовому характері санкцій [5, с. 54]. Зі своєї сторони відмітимо, що примусовість санкцій є характерною для норм права усіх галузей, що є зрозумілим із аналізу загальної сутності поняття «санкція». Відповідно, застосування дисциплінарних санкцій також можливо охарактеризувати з огляду на їх примусовий характер, а отже, дана ознака безумовно відноситься до зазначеного переліку.

Аналізуючи норми Кодексу законів про працю, звернемо увагу на те, що дисциплінарне стягнення, згідно законодавства про працю України, передбачає застосування до працівника лише одного із двох видів стягнень: 1) догана; 2) звільнення [6]. Отже, внаслідок розгляду норм вітчизняного законодавства та міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, робимо висновок, що поняття «звільнення» вживається у трьох значеннях: 1) як припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця за наявності законних підстав, пов'язаних із поведінкою працівника; 2) як розірвання трудового договору відносин з ініціативи роботодавця за наявності законних підстав, пов'язаних із поведінкою працівника; 3) як дисциплінарне стягнення.

Досліджуючи поняття дисциплінарної санкції, нами встановлено, що вона є мірою примусу, що спричиняє негативні наслідки у вигляді стягнень. Це дає нам змогу зробити висновок, що дисциплінарне стягнення є видом дисциплінарної санкції, а отже, звільнення за порушення трудової дисципліни у загальному розумінні є дисциплінарною санкцією, спрямованою на покарання порушника трудової дисципліни за скоєний проступок. Оскільки звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція у вітчизняній правовій доктрині не розглядалась, допустимим є аналіз даного питання як дисциплінарного стягнення з метою подальшого формулювання визначення досліджуваного поняття.

У науці трудового права звільнення як захід дисциплінарного стягнення розуміється як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі пунктів 3, 4, 7, 8, статті 40 та пункту 1 статті 41 Кодексу Законів про працю України [7, с. 36]. В даному контексті варто додати, що згідно правовим позиціям судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України підставами для звільнення працівника є його відповідні винні дії, вчинення яких передувало виданню наказу (розпорядження) про припинення трудового договору [8]. Тобто, для розірвання трудового договору необхідна не лише ініціатива роботодавця, а й наявність юридичного факту у

вигляді вчинення працівником негативних дій, при чому у формах умислу чи необережності. Іншими словами, звільнення є міра примусу, що спричиняє негативні наслідки у вигляді розірвання трудового договору за невиконання чи неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків внаслідок систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків, обов'язків, прогулу, нез'явлення на роботу більше чотирьох місяців підряд у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вчинення на робочому місці розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, підтвердженого вироком суду, що набрав законної сили, поява на роботу в нетверезому стані, в стан наркотичного або токсичного сп'яніння або одноразове грубе порушення керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності своїх посадових обов'язків. Це визначення поширюється на всі категорії працівників, за винятком державних службовців, звільнення яких регулюється спеціальними нормативно-правовими актами.

Охоронна та запобіжна функції реалізуються схожим чином. Охоронна функція полягає в захисті відповідних правовідносин шляхом унеможливлення подальших дисциплінарних порушень з боку працівника в майбутньому, тож її реалізація в даному конкретному випадку дійсно відбувається у порядку звільнення.

Щодо запобіжної функції, її реалізація здійснюється не через мотивацію правопорушника до правомірної поведінки, а шляхом усунення самого правопорушника із конкретних правовідносин як потенційного порушника трудової дисципліни [4, с. 55]. Тобто, звільнення працівника має на меті запобігання вчинення ним аналогічних дисциплінарних проступків у майбутньому, особливо за умови наявності передумов для цього.

Інформаційна функція дисциплінарної санкції звільнення має особливий вияв. Наприклад, Т. М. Лежнёва відмічає, що особливість інформаційної функції звільнення полягає в повідомленні всіх потенційних роботодавців щодо факту, підстав та причин звільнення шляхом здійснення відповідного запису у трудовій книжці [4, с. 53]. Так, згідно пункту 2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, Записи про причини звільнення в трудовій книжці мають бути зроблені в точній редакції чинного законодавства з посиланням на відповідну статтю, пункт Закону [9]. Обов'язковість зазначення підстави для звільнення, окрім власне виконання інформаційної функції, також посилює дію каральної та запобіжної функції, оскільки має безпосередній вплив не лише на конкретні правовідносини, а й на ті, у які працівник вступатиме у майбутньому. Шкода трудовій репутації працівника безсумнівно матиме вплив на його подальші спроби працевлаштуватись, а отже вона безсумнівно є більшою, аніж шкода завдана безпосередньо одностороннім розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця. Тому, таке звільнення має морально-виховний вплив у тому числі і на інших працівників, оскільки вони на конкретному прикладі можуть переконатись у негативних наслідках вчинення дисциплінарних проступків.

Перейдемо до наступної ознаки.

Працівник при укладенні 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 інші права, встановлені законодавством [6;10]. Зрозуміло, що внаслідок звільнення працівник позбавляється всіх певних прав, а також інших, властивих лише працюючим людям, — права на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, на відпочинок, соціальний захист, до яких належать право на допомогу у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин [10]. Зрозумілим є те, що у працівника залишається право на захист своїх прав у судовому порядку, згідно норм законодавства про працю у звільнених осіб є право на проведення розрахунку згідно статей 116 та 117 Кодексу законів про працю України, тобто на виплату всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації [6]. Проте основні права, пов'язані із реалізацією гарантованого Основним Законом права на працю, звільненою особою все ж втрачаються до моменту укладання наступного трудового договору.

Третьою ознакою є примусовий характер дисциплінарних санкцій.

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 непоновлюючий характер дисциплінарних санкцій.

Дисциплінарні стягнення, окрім власне звільнення, покликані виховувати та запобігати повторенню проступків у майбутньому. Крім того, за умови вчинення особами дисциплінарних проступків у вигляді систематичного невиконання працівником без поважних причин посадових обов'язків, виконання службових обов'язків, прогулів, прогулів понад чотири місяці підряд у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, привласнення на робочому місці. (у тому числі малолітнього) майна власника, підтверджене набрало законної сили вирок суду, поява на роботу в стані алкогольного сп'яніння, у стані алкогольного сп'яніння або в стані алкогольного сп'яніння тощо, поновлення прав сторін є неможливим, тому санкція у виді звільнення є найвищим покаранням у таких випадках.

Оскільки дисциплінарна відповідальність завжди пов'язана з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків, важливо дослідити, як не вигідні стягнення, передбачені законодавством, застосовуються до порушника суддівської дисципліни.

Одна із юридичних гарантій при звільненні працівника за порушення трудової дисципліни – чітке дотримання правил і порядку, встановлених законодавством. Оскільки даний вид відповідальності є різновидом дисциплінарної санкції, у випадку його застосування мають бути дотримані правила і порядок, закріплені статтями 147-149 Кодексу законів про працю України [6]: 1) до працівника за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення – іншими словами неможливою є ситуація, за якої порушнику трудової дисципліни оголошується догана і в подальшому його звільнено з роботи за вчинення цього ж дисциплінарного проступку; 2) при обранні виду стягнення має враховуватися: ступінь тяжкості вчиненого проступку, заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, попередня

робота працівника – дане правило вже було нами частково охарактеризоване. Досліджуване положення позитивним чином впливає на співвідношення принципу стабільності трудових правовідносин та реагування роботодавця на вчинення дисциплінарних проступків, оскільки при виборі стягнення береться до уваги сама особистість працівника. Перед власником може постати проблема припинення трудових відносин з працівником, який має позитивний вплив на трудовий колектив та в цілому належним чином виконує трудові обов'язки. Саме тому законодавець надав повноваження щодо вибору виду стягнення роботодавцю; 3) до прийняття рішення про звільнення працівника роботодавець повинен вимагати від нього письмове пояснення – працівник зобов'язаний пояснити свій дисциплінарний проступок та причини, які спонукали його до вчинення порушення трудової дисципліни. Дане роз'яснення також має бути врахованим при обранні виду стягнення і відповідно є важливим фактором при прийнятті рішення щодо звільнення працівника за порушення трудової дисципліни; 4) звільнення працівника оформлюється шляхом наказу (розпорядження) – без наявності такого акта і попереднього ознайомлення з ним працівника вважається, що працівник продовжує виконувати свої обов'язки згідно трудового договору та не є звільненим за порушення трудової дисципліни; 5) дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника – звільнити працівника має право виключно визначене коло посадових осіб, наділених законом дисциплінарною владою, інші керівники процесу праці можуть мати дисциплінарні права виключно у випадку передачі частини своєї компетенції керівником у відповідності із нормами статуту чи правилами трудового розпорядку.

Отже, обрання дисциплінарної санкції у вигляді звільнення за порушення трудової дисципліни потребує від роботодавця всебічного з'ясування обставин, за яких було допущено порушення працівником, встановлення ступеня вини в його діяннях та причин, що послугували вчиненню проступку. Важливу роль відіграє ретельний аналіз усіх обставин, пов'язаних із порушенням працівником правил трудової дисципліни, при чому враховуються не лише об'єктивні обставини, пов'язані із самим дисциплінарним проступком, а й суб'єктивні фактори, що мають вияв у аналізі особи працівника, притягнутого до відповідальності. Дослідження норм, що врегульовують накладення дисциплінарних санкцій на працівника, засвідчило, що ними не встановлено вказівки на співвідношення міри вини працівника та захід дисциплінарного стягнення. Тож, застосування санкцій звільнення працівника значною мірою залежить від особи, наділеної повноваженнями дисциплінарної влади.

Отже, першим етапом процесу звільнення працівника за порушення трудової дисципліни є всебічне та повне з'ясування обставин дисциплінарної справи для його правильного вирішення – пояснення порушника трудової дисципліни, для встановлення вини працівника в дисциплінарному проступку, обставин, за яких він був скоєний, аналіз попередньої роботи порушника, його поведінки в колективі, особистісних якостей. Значення даного етапу полягає у тому, що під час його реалізації у порушника все ще залишається можливість уникнення вищої міри настання негативних наслідків. Зі своєї сторони, у власника чи уповноваженого органу формується остаточна точка зору, щодо

конкретного дисциплінарного проступку і покарання, яке повинне бути застосоване до порушника.

На підставі даних пояснень уповноважена особа робить висновок щодо вибору заходу стягнення, у нашому випадку щодо звільнення особи. На зазначеному етапі керівники приймають остаточне відповідальне рішення про покарання. Разом з тим, відмова порушника від надання пояснень не слугує перешкодою для накладення стягнення. Керівник реалізує дисциплінарну владу за допомогою встановленої законом процедури, яка втілюється в стадіях охоронного правовідношення [11, с. 68]. Іншими словами, уповноважена особа зобов'язана витребувати у порушника трудової дисципліни пояснення та дати їм оцінку. В свою чергу, порушник зобов'язаний надати пояснення, хоча у разі відмови власник у будь-якому випадку реалізовує свої повноваження, закріплені нормами законодавства про працю та накладає стягнення [6]. Звернемо увагу на те, що серед усіх можливих у вітчизняному праві засобів доказування, законодавець щодо дисциплінарних справ звернув увагу саме на пояснення порушника, що підтверджує його особливе значення для подальшого прийняття рішення щодо звільнення працівника. Отже, прийняття компетентною особою чи органом рішення про застосування санкції у вигляді звільнення за порушення трудової дисципліни зумовлює перехід до другого етапу даного процесу – оформлення звільнення.

Згідно із пунктом 4 статті 149 Кодексу законів про працю України, стягнення оголошуються в наказі (розпорядженні) і повідомляються працівникові під розписку [6]. Очевидно, що необхідність повідомлення працівника про звільнення та обов'язок його оформлення є наданням працівнику можливості оскарження рішення роботодавця. Після погодження працівника із даним фактом, дисциплінарна санкція у вигляді стягнення має бути занесена у трудову книжку та бути записаною у точній відповідності з формулюваннями чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю, пункт закону [9].

Наказ про звільнення повинен бути вмотивованим, розгорнутим, законним у кожному конкретному випадку. Так, очевидним є, що:

1) звільняючи працівника за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, роботодавець зобов'язаний навести конкретні факти порушень та їх неодноразовий характер, відобразити попередні стягнення, які були застосовані до винного, оскільки для застосування цієї підстави накладення дисциплінарної санкції важливим є не сам факт порушення трудової дисципліни, а наявність системи порушень, при чому за кожен із проступків до працівника мали би застосовуватись заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

2) звільняючи працівника за прогул, відсутність працівника на робочому місці має бути зафіксованою – у процесі аналізу законодавства про працю ми дійшли висновку, що такими формами може бути акт чи табель обліку робочого часу, хоча це прямо і не передбачено нормами Кодексу законів про працю України [6];

3) при звільненні працівника за появу на роботі в нетверезому стані або в нетверезому стані роботодавець зобов'язаний зафіксувати факт перебування працівника на роботі в робочий час у нетверезому стані (напідпитку). інтоксикаційне або токсичне отруєння) - в цьому випадку також

немає чітких вимог до таких випадків, тому припустимо, що підтвердження факту отруєння може бути зафіксовано шляхом складання акта або примусової госпіталізації, а потім отримання медичної довідки про отруєння людини. стан;

4) звільняючи працівника за вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна як підстава використовується встановлений вирок суду, що набрав законної сили, чи постанова органу, до компетенції якого входить застосування заходів громадського впливу [6]. Разом з тим, видання наказу є не єдиним обов'язком роботодавця щодо звільнених осіб. Роботодавець в день звільнення зобов'язаний видати наказ під підпис працівника, а у разі відмови скласти відповідний акт, видати трудову книжку із записом про підставу звільнення та провести розрахунок згідно статей 116 та 117 Кодексу законів про працю України [6]. Також аналіз зазначених норм законодавства про працю засвідчив надання законодавцем можливості працівнику оскаржити звільнення. Саме тому, дотримання дослідженої нами процедури звільнення гарантує роботодавцеві досягнення ним того результату, на який він розраховує та уникнути додаткових витрат внаслідок позову звільненої особи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови : словник К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
2. Мішук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень. Адвокат. 2013. № 4 (151). С. 26–28.
3. Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М. : Юрид. лит., 1972. 256 с.
4. Лежнёва Т. М. Функціональний аналіз санкцій загальної дисциплінарної відповідальності. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. Випуск 3-2. Том 2. 2015. С. 53-56
5. Гапало С.Ю. Правова природа оперативно-господарських санкцій. Форум права. 2007. №3. С.52-60 URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-3/07gsjogs.pdf>
6. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 1971 р. Додаток до N 50.
7. Прогонюк Л. Ю. Щодо порядку звільнення працівника за систематичне невиконання трудових обов'язків. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2012. Вип. 18. С. 35-44.
8. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році. Узагальнення судової практики від 01.12.1997 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001700-97>

9. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників. Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

10. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. ст. 141.

11. Калужный С.А. Объяснение нарушителя трудовой дисциплины. Известие высших учебных заведений. Правоведение. 1986. № 6. С. 67–70

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2021-03-13

Дяченко О.А.,
аспірант кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття присвячена формуванню актуальної наукової думки стосовно соціально-правового значення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. Встановлюється, що соціально-правове значення реалізації досліджуваних прав осіб з інвалідністю виявляється щонайменше в тому, що така реалізація: стосується широкого кола працездатних осіб, кількість яких має тенденцію до збільшення; сприяє безбар'єрному трудовому життю осіб з інвалідністю, що сприяє набуттю особами з інвалідністю певної економічної свободи, ефективної соціальної інтеграції тощо; підвищує рівень цивілізованості суспільства та держави; сприяє виконанню державою взятих нею міжнародно-правових зобов'язань у соціальній сфері загалом та відносно забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю, зокрема; уможливлює достатнє розкриття потенціалу сучасного трудового права соціальної держави. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: особи з інвалідністю, права у сфері трудових відносин, реалізація прав осіб з інвалідністю, соціально-правове значення, трудові відносини, соціальна держава.

The article is devoted to the formation of relevant scientific thought regarding the social and legal significance of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. The author determines that the social and legal significance of the realization of the rights of persons with disabilities under study is manifested at least in the fact that such realization: concerns a wide range of able-bodied persons, the number of which tends to increase; promotes the barrier-free working life of persons with disabilities, which contributes to the