

## ЩОДО МІСЦЯ ЗВІЛЬНЕННЯ В ІНСТИТУТІ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

**Вступ.** У трудовому праві інституту дисципліни праці завжди приділялося одне із центральних місць. Зазначена категорія, що визначається як певний порядок поведінки осіб у процесі праці, відіграла велику роль як у період становлення галузі, так і в сучасних умовах, сприяючи ефективній реалізації трудових правовідносин. Метою цієї статті є з'ясування особливостей правового регулювання дисциплінарної відповідальності, урахувавши необхідність забезпечення працівника можливістю виправити свою поведінку в разі застосування заходів, спрямованих на забезпечення трудової дисципліни. З огляду на це, у статті розглядається проблематика застосування звільнення як заходу стягнення за порушення трудової дисципліни.

**Методи.** У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання стягнень за порушення трудової дисципліни в Україні. Порівняльно-правовий метод дав змогу здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного, зарубіжного та міжнародного законодавства, що регулюють питання дисциплінарної відповідальності. Формально-логічний метод використовувався для виявлення недоліків правового регулювання дисциплінарних стягнень, зокрема застосування такого заходу стягнення, як звільнення.

**Результати.** Застосування у ст. 147 Кодексу законів про працю України моделі "догана – звільнення", у зв'язку з відсутністю альтернативних заходів стягнення, може посилювати роль звільнення у забезпеченні трудової дисципліни, а також створювати певні ризики неврахування всіх обставин, що супроводжують притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Певною мірою це вказує на необхідність розширення спектру існуючих дисциплінарних стягнень, що в жодному разі не слід сприймати як прагнення до збільшення варіантів покарання працівника. У контексті розширення заходів дисциплінарного стягнення виникає питання не лише про кількість і види таких заходів, але й про місце звільнення серед них. Адже дисциплінарна відповідальність сама по собі спрямована на збереження трудових правовідносин шляхом виправлення поведінки працівника, натомість звільнення має наслідком припинення цих правовідносин.

**Висновки.** Зроблено висновок про недоцільність закріплення в положеннях національного законодавства про працю такого заходу стягнення за порушення трудової дисципліни, як звільнення. Цей висновок зумовлений насамперед тим, що застосування звільнення як дисциплінарного стягнення не відповідає безпосередній меті дисципліни праці, що полягає в забезпеченні ефективної реалізації чинних трудових правовідносин, тобто у їх збереженні, а не припиненні. Відповідно, притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності має бути спрямоване на коригування його подальшої професійної діяльності шляхом оптимізації способів впливу на поведінку без завдання надмірної шкоди трудовим правовідносинам. Зазначене в жодному разі не має розглядатися як обмеження права роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку з грубим порушенням працівником трудових обов'язків. Однак таке розірвання трудового договору, по-перше, не має розглядатися як захід стягнення в межах дисциплінарних процедур, а по-друге, воно має бути вимушеним і крайнім кроком роботодавця, коли всі існуючі заходи дисциплінарного впливу на порушника не спричинили позитивного результату у вигляді виправлення його поведінки.

**Ключові слова:** дисципліна праці, дисциплінарне стягнення, звільнення, принцип стабільності трудових правовідносин, припинення трудового договору.

### Вступ

У трудовому праві інституту дисципліни праці завжди приділялося одне із центральних місць. Зазначена категорія, що визначається як певний порядок поведінки осіб у процесі праці, відіграла велику роль як у період становлення галузі, так і в сучасних умовах, сприяючи ефективній реалізації трудових правовідносин. Н. Б. Болотіна доречно наголошувала, що як інститут трудового права трудову дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, щої регулюють внутрішній трудовий розпорядок, установлюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, визначають заохочення за успіхи у праці. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які передбачають дисциплінарну відповідальність працівника, утворюють окремий правовий інститут у трудовому праві (Болотіна, 2006, с. 426). На думку С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, умовою будь-якої колективної праці, незалежно від галузі економіки, правової форми організації та соціально-економічних відносин у суспільстві, у яких вона відбувається, є трудова дисципліна (Прилипко, & Ярошенко, 2008, с. 438).

### Методи

У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші

методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання стягнень за порушення трудової дисципліни в Україні. Порівняльно-правовий метод дав змогу здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного, зарубіжного та міжнародного законодавства, що регулюють питання дисциплінарної відповідальності. Формально-логічний метод використовувався для виявлення недоліків правового регулювання дисциплінарних стягнень, зокрема застосування такого заходу стягнення, як звільнення.

### Результати

Забезпечення трудової дисципліни виявляється передусім у двох складниках: перший, позитивний, виражається в заохоченнях за сумлінну працю, а другий, негативний, характеризується застосуванням заходів дисциплінарного впливу (дисциплінарних стягнень) до несумлінних працівників. Варто зазначити, що чинний Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) охоплює у своїх положеннях переважно питання дисциплінарної відповідальності. У свою чергу, питання заохочень урегульовуються здебільшого в положеннях колективних договорів, локальних нормативних актів роботодавця або навіть окремих трудових договорів. У цьому випадку слід навести позицію Н. М. Хуторян, яка

© Венедіктов Сергій, 2025

зазначає, що засобами правового регулювання дисципліни праці є: нормативно-правові акти, які визначають загальні правила поведінки людей, діяльності органів управління; індивідуальні акти, які встановлюють на підставі правових норм права, обов'язки конкретних учасників правовідносин (Хуторян, 2003). Закріплення у КЗпП широкого кола положень, присвячених питанням дисциплінарної відповідальності, можна пояснити насамперед тим фактом, що притягнення до такої відповідальності на практиці є одним з індикаторів додержання прав і законних інтересів працівників у сфері праці, а тому потребує універсального, чіткого та прозорого врегулювання, що може бути ефективно реалізоване лише на державному рівні.

КЗпП у своїх положеннях фактично визначає два заходи стягнення за порушення трудової дисципліни: догану і звільнення (Кодекс законів про працю України, 1971). При цьому, незважаючи на те, що в ч. 2 ст. 147 КЗпП передбачено можливість установа на рівні законодавства, статутів і положень про дисципліну інших дисциплінарних стягнень, наразі практична реалізація цієї норми спостерігається тільки щодо працівників залізничного транспорту. Так, п. 12 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55, окрім догани та звільнення передбачає такий вид стягнення, як позбавлення машиністів права керування локомотивом із наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року (Положення про дисципліну ..., 1993).

Застосування у ст. 147 КЗпП моделі "догана – звільнення", у зв'язку з відсутністю альтернативних заходів стягнення, може посилювати роль звільнення у забезпеченні трудової дисципліни. Крім того, зазначена модель створює певні ризики неврахування всіх обставин, що супроводжують притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Як приклад таких обставин можна навести: незабезпечення належної комунікації в трудовому колективі, попередній результат роботи працівника та його загальне ставлення до виконання посадових обов'язків, тяжкість заподіяної шкоди, період роботи в роботодавця, причини, з огляду на які було скоєно проступок, тощо. Певною мірою це вказує на необхідність розширення спектру чинних дисциплінарних стягнень, що в жодному разі не слід сприймати як прагнення до збільшення варіантів покарання працівника – починаючи з найменш суворого, яким, наприклад, може бути зауваження, з поступовим збільшенням суворості кожного наступного стягнення, яке може бути застосованим у межах трудових правовідносин. Однак акцент у їх застосуванні безперечно має бути на вихованні працівника і, відповідно, збереженні трудових правовідносин.

А. Ю. Подорожній зазначає, що виховна функція дисциплінарної відповідальності полягає у впливі на

свідомість як окремого працівника, так і всього трудового колективу з метою формування їхньої свідомості щодо належного та якісного виконання своїх трудових функцій, а також зменшення виявів правового нігілізму, антисоціальної та аморальної поведінки (Подорожній, 2020, с. 81). Підтримуючи позицію науковця, слід підкреслити, що виховна функція дисциплінарної відповідальності виражається передусім у сприяттні професійному вихованню працівника, а не у звичайному його покаранні за можливі необачні дії. У зв'язку із цим дисциплінарні процедури потребують чіткого закріплення на законодавчому рівні, з метою максимального врахування усіх існуючих обставин, мають бути якомога прозорішими, неупередженими й об'єктивними. В. С. Венедітков доречно наголошує, що відповідальний стан суб'єктів трудових правовідносин залежить від того, наскільки правильно вони сприйняли й усвідомили необхідність належного та якісного виконання своїх трудових обов'язків, закріплених правовими нормами (Венедітков, 2018, с. 234–235).

У контексті розширення заходів дисциплінарного стягнення виникає питання не лише про кількість і види таких заходів (що, безсумнівно, має стати предметом окремого ґрунтовного наукового дослідження), але й про місце звільнення серед них. Адже якщо дисциплінарна відповідальність сама по собі спрямована на збереження трудових правовідносин шляхом виправлення поведінки працівника, то як у цьому разі звільнення, результатом якого є припинення цих правовідносин, може бути одним із заходів дисциплінарного стягнення? Це питання ще більше поглиблюється відсутністю абсолютної впевненості в тому, що застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зможе вплинути на виправлення його подальшої поведінки під час роботи в межах інших трудових правовідносин.

Для відповіді на питання про доцільність застосування звільнення як заходу стягнення за порушення трудової дисципліни насамперед доречно звернутися до принципу стабільності трудових правовідносин. В. І. Щербина та А. М. Соцький наголошують, що стабільність трудових правовідносин – це принцип, який становить серцевину норм трудового права, де виражається заступництво держави. На думку вчених, сюди можна віднести норми, які передбачають визначеність трудової функції працівника, обмеження щодо застосування строкових трудових договорів, позбавлення можливості роботодавця свавільно розривати трудові правовідносини тощо (Щербина, & Соцький, 2021, с. 48). В. І. Прокопенко, характеризуючи принцип стабільності трудових правовідносин, підкреслював, що працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів існування для себе і своєї сім'ї. Отже, вони зацікавлені в тому, щоб їхні відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. Учений зазначає, що стабільність трудових правовідносин забезпечується тим, що роботодавець може змінити умови трудового договору лише за згоди працівника, а розірвати трудовий договір – тільки за наявності підстав, передбачених у законі (Прокопенко, 1998, с. 50–51). Однією з головних гарантій і основою механізму, що сприяє стабільності трудового договору і трудового правовідношення, є обмеження підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Це означає, по-перше, що підстави припинення трудових

правовідносин не можуть установлюватися нормативними актами, нижчими за закон; по-друге, у законах можуть установлюватися підстави звільнення з ініціативи роботодавця, в основі яких лежать об'єктивно зумовлені фактори (Ярошенко та ін., 2017, с. 36).

Погоджуючись із наведеними вище науковими поглядами щодо розуміння принципу стабільності трудових правовідносин, варто особливо наголосити, що цей принцип акцентує увагу на збереженні робочого місця працівника доти, доки цього вимагає характер трудових правовідносин. Інакше кажучи, зазначений принцип указує на природну стабільність трудових правовідносин, яка може бути обмежена лише поважними причинами, зазвичай відображеними в законі. Це виявляється не тільки в законодавчих обмеженнях укладення строкових трудових договорів або встановленні чітких критеріїв припинення роботодавцем трудових правовідносин, але й у наданні працівникові можливості виправити свою поведінку в разі застосування заходів, спрямованих на забезпечення трудової дисципліни. До речі, принцип стабільності трудових правовідносин можна розглянути й під іншим кутом, а саме в тому контексті, що чим триваліші (і, відповідно, стабільніші) трудові правовідносини, тим меншою буде ймовірність того, що працівник допустить порушення трудової дисципліни. В. І. Прокопенко доречно наголосив, що тривалість зв'язку працівника з підприємством, установою, організацією сприяє підвищенню продуктивності його праці, розвиває трудову і творчу активність (Прокопенко, 1998, с. 51).

Незважаючи на доволі суттєву регламентацію категорій дисциплінарної відповідальності в КЗпП, слід зазначити, що положення Кодексу не є достатньо чіткими в частині застосування звільнення як заходу дисциплінарного стягнення. Фактично КЗпП, визначаючи звільнення як дисциплінарне стягнення, детально не узгоджує цю категорію зі своїми положеннями, присвяченими розірванню трудового договору з ініціативи роботодавця. Наприклад, якщо звернутися до ст. 40–41 КЗпП, то можна побачити, що вони не визначають такої окремої підстави для припинення трудових правовідносин, як порушення (або грубе порушення) працівником трудової дисципліни, хоча й указують на певні випадки, пов'язані з наведеною категорією (систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул, поява на роботі в нетверезому стані тощо). Ці випадки узагальнено в п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" № 9 (Пленум Верховного Суду України, 1992). Проте, з міркувань об'єктивності, слід підкреслити, що наведена постанова була ухвалена ще в 1992 році й тому не враховує всіх численних змін, які були внесені до КЗпП із того часу.

Якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то можна побачити, що в багатьох країнах питання забезпечення трудової дисципліни детально не відображені на рівні трудового законодавства. Як виняток у цьому випадку можна навести регулювання дисципліни праці в Латвії. Так, ст. 90 закону про працю наведеної країни наголошує, що за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку або трудового договору роботодавець може оголосити працівникові письмове зауваження або догану із зазначенням обставин, які свідчать про порушення. Відповідно до ст. 101 наведеного закону, роботодавець має право розірвати трудовий договір у випадках, коли працівник: без поважних причин допустив істотне порушення трудового

договору або правил внутрішнього трудового розпорядку; під час виконання роботи діяв протиправно й тому втратив довіру роботодавця; під час виконання роботи діяв усупереч нормам моралі, і така поведінка не сумісна з подальшим продовженням трудових правовідносин; під час виконання роботи перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; грубо порушив правила безпеки праці й поставив під загрозу безпеку та здоров'я інших осіб. Закон про працю Латвії наголошує, що якщо роботодавець має намір розірвати трудовий договір на підставі настання одного з наведених випадків, то він зобов'язаний зажадати від працівника письмових пояснень. Ухвалюючи рішення про можливе розірвання трудового договору, роботодавець зобов'язаний оцінити тяжкість допущеного порушення, обставини, за яких воно скоєно, а також особисті якості працівника і його попередню роботу (Darba likums, 2001).

Ще одним прикладом урегулювання дисципліни праці на законодавчому рівні слід назвати Польщу. Відповідно до ст. 108 трудового кодексу цієї країни, за недотримання установленної організації та порядку праці, правил охорони праці, пожежної безпеки, а також визначеного способу підтвердження приходу та присутності й обґрунтування відсутності на роботі, роботодавець може застосовувати до працівника такі види дисциплінарного стягнення, як попередження та догана. Крім того, наведена стаття кодексу наголошує, що за недотримання правил охорони праці або правил пожежної безпеки, залишення роботи без поважних причин, появу на роботі у стані алкогольного сп'яніння або вживання алкоголю під час роботи роботодавець може притягти працівника до відповідальності у вигляді штрафу. Таким чином, ст. 108 трудового кодексу Польщі не відносить звільнення до заходів стягнення за порушення трудової дисципліни. Натомість у ст. 52 кодексу, присвяченій питанням припинення трудових правовідносин, зазначено, що у випадку, коли працівник учинив грубе порушення трудових обов'язків, роботодавець має право розірвати трудовий договір без застосування процедури попередження. У цьому випадку розірвання трудового договору може бути здійснене роботодавцем лише протягом одного місяця з моменту, коли йому стало відомо про проступок працівника (Kodeks pracy, 1974). Цікаво, що трудовий кодекс Польщі безпосередньо не розкриває у своїх положеннях категорію "грубе порушення трудових обов'язків". Судова практика в цьому випадку виходить із того, що таке порушення має бути спричинене працівником свідомо, винним чином і становити загрозу інтересам роботодавця (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, 2005).

Отже, трудове законодавство Латвії і Польщі не застосовує звільнення як захід стягнення за порушення трудової дисципліни. Водночас у зазначених країнах на законодавчому рівні визначені дисциплінарні стягнення, які орієнтовані на збереження трудових правовідносин. До них належать зауваження (попередження) і догана. У свою чергу, наведена обставина не позбавляє роботодавців Латвії та Польщі права розірвати трудовий договір в односторонньому порядку в разі грубого порушення працівником своїх обов'язків за трудовим договором.

Звертаючись до стандартів Міжнародної організації праці (далі МОП), присвячених досліджуваному питанню, варто зазначити, що серед них немає таких, які б безпосередньо торкалися забезпечення трудової дисципліни. У свою чергу, особливостям припинення

трудовах правовідносин присвячені положення Конвенції про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року № 158, а також рекомендації № 166, яка її доповнює. До речі, крім нашої країни, цю Конвенцію МОП також ратифікувала Латвія, приклади законодавства про трудову дисципліну якої наводилися раніше. Наведений міжнародний стандарт чітко демонструє усвідомлення міжнародними соціальними партнерами необхідності збалансувати захист працівників від необґрунтованого звільнення з потребою забезпечити гнучкість ринку праці. У зв'язку із цим положення Конвенції № 158 лише вимагають, щоб звільнення здійснювалося з поважної причини, пов'язаної з поведінкою чи здібностями працівника або операційними потребами підприємства, а також установлюють основні стандарти процесуальної справедливості. У свою чергу, Конвенція залишає за урядами держав значну свободу дій у консультації з організаціями працівників і роботодавців щодо визначення конкретних форм гарантій, що найбільше підходять для економічних і соціальних умов конкретної країни (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2001).

Слід зазначити, що положення Конвенції про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року № 158, а також рекомендації № 166, яка її доповнює, не містять конкретних норм, які б характеризували звільнення працівника як захід стягнення за порушення трудової дисципліни. У свою чергу, зазначені акти МОП однією із законних підстав для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця визначають поведінку працівника та надають останньому в цьому випадку відповідні гарантії захисту. Наприклад, відповідно до ст. 7 Конвенції № 158, трудові правовідносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних із його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями (Про припинення трудових правовідносин ..., 1982). У КЗпП, до речі, наведене положення реалізоване у ч. 1 ст. 149, яка наголошує, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень (Кодекс законів про працю України, 1971).

#### Дискусія і висновки

Підсумовуючи все вищенаведене, хотілося б вказати на недоцільність закріплення в положеннях національного законодавства про працю такого заходу стягнення за порушення трудової дисципліни, як звільнення. Цей висновок зумовлений насамперед тим, що застосування звільнення як дисциплінарного стягнення не відповідає безпосередній меті дисципліни праці, що полягає в забезпеченні ефективної реалізації чинних трудових правовідносин, тобто у їх збереженні, а не припиненні. Отже, притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності має бути спрямоване на коригування його подальшої професійної діяльності шляхом оптимізації способів впливу на поведінку без завдання надмірної шкоди трудовим правовідносинам. Зазначене в жодному разі не має розглядатися як обмеження права роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку з грубим порушенням працівником трудових обов'язків. Однак таке розірвання трудового договору, по-перше, не має розглядатися як захід стягнення в межах дисциплінарних процедур, а по-друге, воно має бути вимушеним і крайнім кроком роботодавця, коли всі існуючі заходи дисциплінарного впливу на

порушника не спричинили позитивного результату у вигляді виправлення його поведінки.

**Джерела фінансування.** Це дослідження не отримало жодного гранту від фінансової установи в державному, комерційному або некомерційному секторах.

#### Список використаних джерел

- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (2001). Report III (1A). [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2001-89-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2001-89-1A).pdf)
- Darba likums. (2001). <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- Kodeks pracy. (1974). <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 17 listopada 2005 r., III APa 103/04. (2005).
- Болотіна, Н. Б. (2006). *Трудове право України* (4-те вид.). Вікар.
- Венедіктів, В. С. (2018). *Сучасні проблеми трудового права України*. Право.
- Верховна Рада Української РСР. (1971). *Кодекс законів про працю України*. Закон Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- Кабінет Міністрів України. (1993). *Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту*. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 р. № 55. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-#Text>
- Міжнародна організація праці. (1982). *Про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця*. Конвенція Міжнародної організації праці від 1982 р. № 158. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)
- Пленум Верховного Суду України. (1992). *Про практику розгляду судами трудових спорів*. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
- Прилипка, С. М., & Ярошенко, О. М. (2008). *Трудове право України*. ФОР Вapнярчук Н. М.
- Подорожній, А. Ю. (2020). Загальнотеоретична характеристика інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*, 3(90), 78–84.
- Прокопенко, В. І. (1998). *Трудове право України*. Консум.
- Хуторян, Н. М. (2003). Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника. *Праця і зарплата*, 24, 6–7.
- Шербина, В. І., & Соцький, А. М. (2021). *Трудове право України*. Технодрук.
- Ярошенко, О. М., Прилипка, С. М., Слюсар, А. М. та ін. (2017). *Трудове право* (2-ге вид., перероб. і доп.). Право.

#### References

- Bolotina, N. (2006). *Labour law of Ukraine* (4th ed.). Vikar [in Ukrainian].
- Cabinet of Ministers of Ukraine. (1993). *Regulations on the discipline of railway transport employees*. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated January 26, 1993 No. 55 [in Ukrainian].
- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (2001). Report III (1A). [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2001-89-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2001-89-1A).pdf)
- Darba likums. (2001) [in Latvian]. <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- International Labour Organization. (1982). *Termination of Employment Convention*. International Labour Organization Convention of 1982 No. 158. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12/100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12/100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)
- Khutoryan, N. (2003). Problems of legal regulation of disciplinary responsibility of an employee. *Labour and salary*, 24, 6–7 [in Ukrainian].
- Kodeks pracy. (1974) [in Polish]. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
- Plenum of the Supreme Court of Ukraine. (1992). *On the practice of consideration of labour disputes by courts*. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine of 06.11.1992 No. 9 [in Ukrainian].
- Podorozhnyi, A. (2020). General theoretical characteristics of the institute of disciplinary responsibility in labour law. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 3(90), 78–84 [in Ukrainian].
- Prokopenko, V. (1998). *Labour law of Ukraine*. Consur [in Ukrainian].
- Prylypko, S., & Yaroshenko, O. (2008). *Labour law of Ukraine*. FOP Vapnyarchuk N. M. [in Ukrainian].
- Shcherbina, V., & Sotskiy, A. (2021). *Labour law of Ukraine*. Technodruk [in Ukrainian].
- Venediktov, V. (2018). *Modern Problems of Labour Law of Ukraine*. Pravo [in Ukrainian].
- Verkhovna Rada of Ukrainian SSR. (1971). *Code of labour laws of Ukraine*. Law of Ukrainian SSR dated December 10, 1971 No. 322-VIII [in Ukrainian].
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 17 listopada 2005 r., III APa 103/04. (2005) [in Polish].
- Yaroshenko, O., Prylypko, S., Slyusar, A. et al. (2017). *Labour law* (2nd ed., revised and supplemented). Pravo [in Ukrainian].

Отримано редакцією журналу / Received: 31.07.25

Прорецензовано / Revised: 09.09.25

Схвалено до друку / Accepted: 25.09.25

Sergii VENEDIKTOV, DSc (Law), Prof.  
ORCID ID: 0000-0002-0967-5085  
e-mail: sergii.venediktov@knu.ua  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

## ON THE PLACE OF DISMISSAL IN THE LABOUR DISCIPLINE THE PLACE OF DISMISSAL IN THE SYSTEM OF LABOUR DISCIPLINE

**B a c k g r o u n d .** *In labour law, the labour discipline has always played a central role. This category, which is defined as a certain procedure for behaviour of persons in the course of work activity, played an important part both in the period of the formation of the labour law and in modern conditions, assisting in the effective implementation of employment relationships. The purpose of this study is to clarify the peculiarities of legal regulation of disciplinary liability, taking into account the importance of providing employees with the opportunity to correct their behaviour in the event of application of measures aimed at ensuring labour discipline. Given the above, the paper examines the issues of applying dismissal as a measure for violation of labour discipline.*

**M e t h o d s .** *In the course of preparation of the paper, the author applied dialectical, comparative legal, formal and logical as well as other methods of cognition. With the help of the dialectical method, in particular, the author identifies the specific features of legal regulation of sanctions for violation of labour discipline in Ukraine. The comparative legal method allowed for a comparative legal study of the provisions of national, foreign and international legislation which regulate the issues of disciplinary liability. The formal logical method was used to identify the shortcomings of legal regulation of disciplinary measures, in particular, the use of such a measure as dismissal.*

**R e s u l t s .** *The application of the 'reprimand–dismissal' model in Article 147 of the Labour Code of Ukraine, due to the lack of alternative sanctions, may, to some extent, strengthen the role of dismissal in ensuring labour discipline, and also creates certain risks of not taking into account all the circumstances leading to disciplinary action. This, therefore, points to the need to expand the range of existing disciplinary measures, which should in no way be perceived as an attempt to increase the number of options for punishing employees. In the context of expanding disciplinary measures, the question arises not only about the number and types of such measures, but also about the place of dismissal among them. After all, disciplinary liability itself is aimed at preserving the employment relationship by correcting the employee's behaviour, while dismissal results in termination of such a relationship.*

**C o n c l u s i o n s .** *It is concluded that it is inappropriate to specify in the provisions of national labour legislation such a measure for violation of labour discipline as dismissal. This conclusion is based on the fact that the use of dismissal as a disciplinary sanction does not meet the direct purpose of labour discipline, which is to ensure the effective implementation of existing employment relationships. Accordingly, bringing an employee to disciplinary responsibility should be aimed at adjusting their further professional activities by optimising the ways of influencing behaviour without causing excessive damage to the employment relationship. The above should by no means be regarded as a restriction of the employer's right to terminate the employment contract due to a gross violation of labour duties by the employee. However, such termination of the employment contract, firstly, should not be considered as a sanction within the framework of disciplinary procedures, and secondly, it should be a last resort step of the employer when all existing measures of disciplinary influence on the offender have not led to a positive result in the form of correction of his or her behaviour.*

**K e y w o r d s :** *labour discipline, disciplinary measures, dismissal, principle of stability of employment relationship, termination of employment contract.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.