**ПЛАН**

**ВСТУП……………….………………………………………………………..3**

**РОЗДІЛ 1 ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА СИСТЕАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ НИМ СВОЇХ ТРУДОВИХ ОБОВ’ЯЗКІВ ЯК РІЗНОВИД ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ** **……………………………………..….6**

1.1 Сутність поняття «звільнення за порушення трудової дисципліни»……………………………………………………………………….…6

1.2 Загальні правила звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни……………………………………………………………………..…...10

**РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ НИМ ТРУДОВИХ ОБОВ’ЯЗКІВ…15**

2.1 Сукупність умов для звільнення працівника за систематичне невиконання ним своїх трудових обов’язків……………………………………..15

2.2 Порядок розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником трудових обов’язків…………………….……….…..19

**ВИСНОВКИ……………………………………………………………..…23**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…………………………….…26**

**ВСТУП**

**Актуальність теми**. На сьогоднішній день основним законодавчим актом, який регулює трудові відносини працівників та роботодавців є Кодекс законів про працю України.

Чинний Кодекс законів про працю України був ухвалений ще у 1971 році. За півстоліття Кодекс мав 95 редакцій. За цей час різні політичні сили пропонували свої варіанти Трудового кодексу, але жоден із них і до сьогодні не ухвалений. На сьогоднішній день з думкою, що трудове законодавство потрібно оновлювати, згодні всі. Відповідно, парламент планує найближчим часом розглянути урядовий проект Закону України «Про працю», який зареєстрували у Верховній Раді України ще 28.12.2019 за № 2708.

**Мета дослідження.** Проаналізувавши правові засади та чинне законодавство, визначити особливості правового регулювання звільнення працівників за систематичне невиконання ними своїх трудових обов’язків.

**Об’єктом дослідження** є відносини, які виникають при звільненні працівників за систематичне невиконання ними трудових обов’язків.

**Предметом дослідження** є порядок звільнення працівників за систематичне невиконання ними трудових обов’язків.

**Структура курсової роботи:** курсова робота складається із вступу, двох взаємопов’язаних між собою розділів, у кожному розділі по два підрозділи та висновків. У кінці роботи наведено список використаних джерел (25 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 29 сторінок.

**РОЗДІЛ 1**

**ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ НИМ СВОЇХ ТРУДОВИХ ОБОВ’ЯЗКІВ ЯК РІЗНОВИД ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ**

**1.1 Сутність поняття «звільнення за порушення трудової дисципліни»**

Частиною 6 ст. 43 Конституції України кожному громадянинові гарантується захист від незаконного звільнення [1]. Ця гарантія забезпечується шляхом закріплення цілого ряду вимог до порядку припинення трудового договору. Так, розірвати трудові відносини можна тільки за наявності на те законних підстав, перелік яких закріплено у Кодексі законів про працю України [2].

Трудова дисципліна — це сукупність, правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків.

Головним змістом трудової дисципліни є не лише виконання правових норм у галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу, прагнення до співробітництва та взаємоповаги.

**1.2 Загальні правила звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни**

Питання притягнення працівників до відповідальності за невиконання посадових обов'язків являється одним з топових питань у судовій практиці. Переважна більшість судових справ, пов'язаних із оскарженням доган чи дисциплінарних звільнень пояснюється тим, що роботодавці допускають помилки при застосуванні норм КЗпП України. Окрім того, карантином зумовлено збільшення кількості звільнень на цій підставі, і, як результат, судових справ. Велика кількість компаній допускають послаблення механізмів контролю та досить неформально підходять до трудової дисципліни під час карантину. Відповідно, коли вже з'являється необхідність притягнути працівника до відповідальності, зробити це досить складно [5].

Пункт 3 частини 1 статті 40 КЗпП дає роботодавцю право за власною ініціативою припинити трудові відносини з працівником у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення [2]. У цьому визначенні вагомим є кожне слово.

**РОЗДІЛ 2**

**ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ НИМ ТРУДОВИХ ОБОВ’ЯЗКІВ**

**2.1 Сукупність умов для звільнення працівника за систематичне невиконання ним своїх трудових обов’язків**

Для звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни потрібно, щоб він вчинив конкретний дисциплінарний проступок, а саме - допустив невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, щоб це невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків було протиправним та винним і носило систематичний характер (серед останньої практики вкотре підтверджується розуміння положень КЗпП та ППВСУ № 9, як приклад, Постанова ВС від 26.02.2020 у справі № 757/14922/17ц [11]).

**2.2 Порядок розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником трудових обов’язків**

Інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, що підтверджується кількістю судових справ щодо визнання звільнення незаконним. Норми, якими передбачено підстави та порядок звільнення працівників, є імперативними за своїм характером: сторони правовідносин у сфері праці не можуть закріплювати інші правила в локальних чи індивідуальних актах, що спрямовано на реалізацію ефективного захисту конституційного права на працю.

Враховуючи той факт, що трудове право основним своїм завданням має захист прав та інтересів найманих працівників, при звільненні працівника роботодавцю потрібно чітко і неухильно дотримуватись процедури звільнення, передбаченої діючим законодавством України. У разі виникнення у майбутньому спорів, спричинених звільненням, доводити у суді правильність та обґрунтованість такого рішення доведеться роботодавцю, як відповідачу у справі. Саме по цій причині особливо важливо під час проведення процедури звільнення неухильно дотримуватись усіх законодавчо встановлених вимог.

**ВИСНОВКИ**

Дослідивши в даній роботі правове регулювання звільнення працівника за систематичне невиконання ним своїх трудових обов’язків, ми дійшли наступних висновків:

Дослідили та проаналізували поняття «трудова дисципліна» , визначили її головний зміст та завдання.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996р. №254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Tex

2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

3. Колєснік Т.В. Місце дисциплінарної відповідальності у забезпеченні дисципліни праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2016. №6. Том 1. URL: http://apnl.dnu.in.ua/6\_1\_2016/9.pdf)

4. Ленько Б.М. Звільнення та порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск 1-1. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2016/1/tom\_1/34.pdf

5. Гришанова Н. Особливості звільнення працівника за систематичне невиконання обов’язків: Судова практика 2020 року: ЮРЛІГА. *Праця та Зайнятість.* 2020. № 16. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analitycs/196406\_osoblivost-zvlnennya-pratsvnika-za-sistematichne-nevikonannya-obovyazkv-sudova-praktika-2020-roku

# 6. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11.1992р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text

7. Постанова ВС від 22.07.2019 р. у справі № 363/4221/16-ц. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/83230263?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

8. Красюк Т.В. Особливості обліку робочого часу науково-педагогічних працівників та проблемні аспекти його регламентації. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення:* тези та доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнародної наук.-практичної конференції м. Харків, 11.10.2019р. Харків: Право, 2019. 660с. . URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view\_op=view\_citation&hl=ru&user=zQtuyRsAAAAJ&citation\_for\_view=zQtuyRsAAAAJ:KlAtU1dfN6UC

9. Сливна В.А. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 3 частини 1 ст. 40 КЗпП України: Міжнародний науковий журнал «Internauka». URL: https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15749449645137.pdf

10. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: Постанова Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань від 20.07.1984р №213. . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84#Text

11. Постанова ВС від 26.02.2020 у справі № 757/14922/17-ц. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/88016615?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

12. Постанова ВС від 12.02.2020 у справі № 345/472/19. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/87732891?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

13. Постанова ВС від 07.05.2020 у справі № 333/1839/19. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/89139094?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

14. Постанова ВС від 08.04.2020 у справі № 554/9453/15-ц. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/88833941?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

15. Постанова ВС від 03.06.2020 у справі № 766/7760/17. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/89675197?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

16. Постанова ВС від 20.01.2020 у справі № 466/150/17. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/87115118?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

17. Постанова ВС від 26.02.2020 у справі № 757/14922/17-ц. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/88016615?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

18. Постанова ВС від 27.02.2020 у справі № 266/7382/18. . URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/88016317?utm\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\_medium=news&utm\_content=jl03

19. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 01.08.1983 №9500-Х . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text

20. Фісун В. Розірвання трудового договору з працівником за систематичне невиконання обов’язків (за практикою КЦС ВС у 2020 році): Юридична Газета ONLINE. URL: https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-z-pracivnikom-za-sistematichne-nevikonannya-obovyazkiv-za-praktikoyu-.html

21. Особливості звільнення працівника за систематичне невиконання обов’язків: Українське право 07.11.2019р. URL: https://ukrainepravo.com/news/companies/legal-advice-dismissal-of-the-employee-for-systematic-failure-of-duties-2019/

22. Ухвала ВСУ від 20.01.2010 р. у справі № 6-28004св09. URL: https://ukrainepravo.com/news/companies/legal-advice-dismissal-of-the-employee-for-systematic-failure-of-duties-2019/

23. Ухвала ВСУ від 27.01.2010 р. у справі № 6-26510св08. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2011/june/issue-48/article-58684.html

24. Ухвала ВСУ від 04.08.2010 р. у справі № 6-24067св09. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2011/june/issue-48/article-58684.html

25. Звільнення у зв’язку із систематичним невиконанням працівником трудових обов’язків (п. 3 ч.1 ст.40 КЗпП України): Податки & Бухоблік, жовтень, 2014/№79. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2011/june/issue-48/article-58684.html