ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (349.3)

БОНДАР О.С.

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ

У статті досліджується питання щодо вдосконалення правового механізму звільнення працівників за невідповідність до займаної посади. Висвітлюються проблемні питання відповідного правового механізму. Надаються конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правових актів із зазначених питань.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, трудовий договір, трудові права, правовий механізм, трудове законодавство, трудове право.*

В статье исследуется вопрос усовершенствования правового механизма увольнения работников за несоответствие занимаемой должности. Освещаются проблемные вопроси данного правового механизма. Подаются конкретные предложения и рекомендации по усовершенствованию правовых актов по указанным вопросам.

Ключевые слова: *работник, работодатель, трудовой договор, трудовые права, правовой механизм, трудовое законодательство, трудовое право.*

The article examines the issue of improving the legal mechanism for the dismissal of employees for the mismatch of their position. Issues of the relevant legal mechanism are covered. Provides specific suggestions and recommendations for improving the legal acts on these issues.

Key words: *employee, employer, employment contract, labor rights, legal mechanism, labor legislation, labor law.*

Вступ. До складу Причорноморського регіону входять Автономна Республіка Крим, Одеська, Миколаївська і Херсонська області. Зміна форм власності, розвиток і посилення економічної діяльності малих і середніх міст сприяли зайнятості населення і більш повному використанню місцевих трудових ресурсів. Більшість працівників зацікавлені у високооплатній та довготривалій роботі на підприємстві, але водночас роботодавець має право припинити трудовий договір із тим або іншим працівником, котрого підприємство не потребує.

Роботодавець намагається звільнити тих працівників, які з причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру перешкоджають розвитку виробництва, гальмують його або заподіюють шкоду.

Зважаючи на це, задля гарантування порядному та сумлінному працівникові належного рівня реалізації та захисту трудових прав і унеможливлення суб'єктивізму з боку роботодавців під час обрання кандидатур серед працівників для звільнення, важливо вдосконалити правовий механізм звільнення працівників за невідповідність до займаної посади.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз наукових поглядів про порядок та умови звільнення працівників за невідповідність до займаної посади, відповідних чинних нормативно-правових актів із метою пошуку прогалин, усунення та подальшого удосконалення відповідного правового механізму регулювання у досліджуваній сфері.

Завдання статті – визначити проблемні питання відповідного правового механізму, надати конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правових актів із зазначених питань.

© БОНДАР О.С. – кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Результати дослідження. Питання стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, вдосконалення правового механізму звільнення працівників за невідповідність до займаної посади, у цих процедурах були предметом досліджень М.Г. Александрова, А.П. Александрової, П.В. Анісімова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова, І.Я. Киселькова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівщиця, О.А. Лукашевої, М.В. Лушнікової, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, В.Н. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Т.Б. Шубіної, О.М. Ярошенка та деяких інших учених.

На законодавчому рівні порядок та умови звільнення працівників за невідповідність до займаної посади врегульовано ст. ст. 40, 43, 44, 492 Кодексу Законів про Працю України [1], законами «Про державну таємницю» [2], «Про охорону праці» [3] та іншими нормативними актами, зокрема локальними.

Проте у наукових джерелах має місце ґрунтовна позиція щодо подальшого розроблення спеціальної нормативної бази з питань порядку та умов звільнення окремих категорій працівників.

Так, професор М.І. Іншин зауважує: «Не викликає сумніву те, що назріла потреба створення правового механізму, котрий був би спроможний забезпечити вивільнення працівників із системи органів внутрішніх справ. І якщо визначальні положення, які цього стосуються, будуть указані в законах, то детальний механізм їх реалізації повинен міститись у нормах підзаконного характеру. Оскільки процес вивільнення вже розпочався, негайно треба розробити і прийняти Положення «Про порядок вивільнення, працевлаштування працівників органів внутрішніх справ та надання їм пільг і компенсацій» [4, с. 116–117].

Частково погоджуючись з указаною позицією, хотів би окремо наголосити на тому, що питання такої складності та важливості, які безпосередньо пов'язані з реалізацією та захистом конституційних трудових прав працівників, обов'язково мають урегульовуватись тільки на законодавчому рівні, відповідний правовий механізм реалізації також має визначатися в законі, оскільки виконання його положень жорсткіше та суворіше гарантується в сучасних умовах, аніж приписи підзаконних нормативно-правових актів, зокрема локального характеру.

Справа у тому, що у разі розроблення та ухвалення окремого положення про порядок застосування вимог щодо звільнення окремих категорій працівників є певний ризик, що з урахуванням дійсної практики закріплення у свідомості правозастосовників своєрідного «примату підзаконного права», будемо мати те, що «...закон такої дії вже не має і на практиці користуються не ним, а останнім, до якого вміщені всі статті закону. У результаті він відходить на другий план» [5, с. 18–21]. Саме тому правовий механізм реалізації положень закону обов'язково та максимально конкретно має визначатися безпосередньо в ньому самому, а не деталізоване у підзаконному нормативно-правовому акті (положенні, інструкції тощо).

Важливо підкреслити, що у зарубіжних країнах порядок та умови звільнення працівників також доволі детально врегульовано у правовому сенсі. На думку І.Я. Кисельова, регламентація індивідуальних звільнень у країнах Заходу характеризується «деталізацією і продуманістю, значною гнучкістю». Головні підстави класифікації таких звільнень – характер причини звільнення, наявність обов'язку в роботодавця виплачувати вихідну допомогу або обов'язку сторін трудового договору щодо попередження про звільнення.

Зазначені «юридичні конструкції», критерії класифікації, від яких залежать особливості процедури припинення різних видів трудового договору, використовуються у різних сполученнях. Вони додають регулюванню звільнень достатню «лабільність і розмаїтість», надаючи можливість змоделювати звільнення так, щоб було враховано «кардинальні потреби наймачів» і водночас інтереси найманих працівників, тобто права й законні інтереси обох сторін трудових відносин, потреби суспільства. На думку вченого, відбувається свого роду «нормалізація» і «раціоналізація» процесу звільнень, що пом'якшує «гостроту і вибухонебезпечність із точки зору стабільності існуючої суспільної системи» [6, с. 166]. Щодо колективних вивільнень працівників, то трудове право на Заході допускає і легалізує «колективні звільнення» з економічних, технічних і організаційних причин, що призводить до змін у чисельності робочої сили. Ці причини розглядаються дуже широко: технічний прогрес, зміни в організації виробництва і праці, у структурі підприємства, скорочення попиту в результаті коливань економічної кон'юнктури, посилення іноземної конкуренції, заходи, вжиті керівництвом підприємства щодо підвищення ефективності виробництва. У більшості країн є окрема

регламентація індивідуальних і колективних звільнень. Винятки становлять ФРН та Ізраїль, де колективні звільнення розглядаються як автоматична сума (кумуляція) індивідуальних звільнень. Рішення про колективні звільнення ухвалює одноосібно підприємець на власний розсуд, оцінка і критика якого не входить до компетенції судів або інших державних органів, а також арбітражу. Водночас установлені в законах та інших юридичних актах правила, що стосуються порядку і процедури колективних звільнень, уводять певні форми суспільного контролю і передбачають заходи щодо упорядкування та пом'якшення наслідків звільнень для працівників. Сутність цих правил зводиться до попередження працівників, котрі звільняються, профспілки або органу представництва колективу підприємства, повідомлення про звільнення державного адміністративного органу або одержання його формального схвалення, проведення переговорів з органом представництва трудового колективу або профспілкою про можливість скорочення масштабів і пом'якшення наслідків звільнення для працівників, визначення критеріїв черговості звільнень (облік виробничого стажу, родинний стан тощо), установлення обов'язку підприємців платити працівникам, котрі звільняються, спеціальну допомогу або виплати з державного централізованого фонду або те й інше, збереження за звільненим працівником протягом визначеного часу (від 3-х місяців до 2 років в окремих країнах) переважного права на поновлення на колишній роботі [6, с. 166–167].

Варто зазначити, що законодавство про працю не передбачає механізму (порядку) визначення кандидатур на звільнення за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи, оскільки за цих підстав можна звільнити працівника тільки за станом здоров'я, тобто коли йому забороняється за медичним висновком виконувати певну роботу, або за браком кваліфікації для виконання роботи на заміщуваній посаді.

Висновки. Отже, дуже важливо в умовах сьогодення, коли в економіці нашої держави все ще лютує світова криза, внести зміни до чинного законодавства щодо визначення конкретного правового механізму, проводячи звільнення працівників за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи, особливо в частині визначення кандидатур на звільнення, що гарантує кожній людині, яка виконує належним чином свої обов'язки та визначену в трудовому договорі трудову функцію, уникнути звільнення за вказаною підставою у результаті проведення атестації, мінімізує суб'єктивізм у цьому питанні з боку роботодавця, оскільки йдеться все ж таки про звільнення за відсутності провини з боку працівника, тобто за наявності об'єктивних умов які перешкоджають йому виконувати доручену роботу.

Так, ст. 492 КЗпП необхідно доповнити нормою, яка б закріпила таке правило: «Кандидатів на звільнення серед працівників, які підпадають під звільнення за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, визначає роботодавець та трудовий колектив чи інший уповноважений на представництво його інтересів орган або особа».

Зважаючи на зміст глави Ш-А КЗпП, можна запропонувати такі стадії процедури звільнення працівників за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи: 1) визначення кандидатури на звільнення у результаті проведення атестації працівників чи неможливості останнього виконувати свої службові обов'язки за станом здоров'я та надання відповідного медичного висновку; 2) попередження про подальше звільнення працівника не пізніше ніж за два місяці; 3) одночасно з попередженням про звільнення за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи власник або уповноважений ним орган у разі можливості пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, яка відповідає його кваліфікації та не протипоказана йому за станом здоров'я; 4) далі, за згодою профспілки та іншого, передбаченого законодавством для окремих категорій працівників, органу, з урахуванням положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, працівника звільняють за п. 2 ст. 40 КЗпП і виплачують вихідну допомогу у розмірах, передбачених ст. 44 КЗпП; після звільнення, громадянин, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а за її відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. За необхідності працівника може бути направлено (за його згодою) на навчання новій професії (спеціальності) з подальшим наданням йому роботи. Також доцільно, щоб остаточне рішення щодо кандидатури працівника на звільнення за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи роботодавець ухвалював спільно з трудовим колективом або органом чи особою, що уповноважені на представництво його інтересів, особливо коли йдеться про звільнення за вказаною підставою двох та більше працівників унаслідок недостатньої кваліфікації для вико-

нання дорученої роботи. Це також підсилить прозорість та об'єктивність правового механізму звільнення працівника за наявності встановлених у ч. 2 ст. 40 КЗпП України підстав. Доказом необхідності удосконалення законодавства у цьому напрямі є також відсутність правової регламентації чітких критеріїв відбору осіб, які підлягають звільненню, а які ні, оскільки все ж таки остаточне рішення про звільнення за досліджуваними підставами ухвалює роботодавець. У кожному конкретному випадку підприємець, за згодою представників працівників, має визначити порядок пріоритетності кожного з них [6, с. 156]. Водночас може мати місце дещо спрощений механізм відбору кандидатур для вивільнення: у деяких підприємствах у колективні договори вміщують правила про «атриції». Згідно з цими правилами, звільнення працівників, які мають тривалий безперервний стаж роботи, допускається лише за дисциплінарні проступки. У разі ліквідації робочих місць, у результаті технічних змін чи злиття компаній, ці працівники переміщуються на робочі місця працівників, що звільняються за власним бажанням, виходять на пенсію, звільняють робочі місця з природних причин (смерть, інвалідність, хвороба). Під час залучення до колективного договору положення про «атриції», підприємці припиняють прийом нових працівників.

Таким чином, зважаючи на потужний рух нашої держави у напрямі євроінтеграції, важливо обов'язково враховувати практичний досвід європейських країн у вирішенні питань, пов'язаних зі звільненням працівника за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи, та на цій підставі адаптувати національне трудове законодавства щодо регулювання звільнень працівників до законодавства ЄС із цих питань. Але це необхідно робити поступово та виважено, щоб отримати високий рівень захисту трудових прав працівників та забезпечення відповідних гарантій, і не зводити процес адаптацію до текстуального копіювання норм трудового законодавства ЄС у вітчизняні нормативно-правові акти з питань регулювання трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю Української РСР. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. № 50. Ст. 375.

2. Про державну таємницю: Закон України від 21 січня 1994 р. із змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 1994. № 16. Ст. 93.

3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. із змінами і доповненнями. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 49. Ст. 668.

4. Іншин М. Щодо правового статусу співробітників органів внутрішніх справ, які звільнені за скороченням штатів. *Право України.* 1998. № 11. С. 116–117.

5. Сташків Б. Вдосконалення законодавства про допомоги. *Право України.* 1997. № 7. С. 18–21.

6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. Ст. 728.