

ТРУДОВЕ, ЕКОЛОГІЧНЕ, ЦИВІЛЬНЕ, ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

УДК 349.2 (349.3)

О.С. Бондар

ЩОДО ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ

Досліджується правовий механізм звільнення працівників за невідповідність займаній посаді.

Ключові слова: *право на працю, незаконне звільнення, трудовий договір, конституційні гарантії працівників, трудове законодавство.*

Постановка проблеми. Більшість працівників зацікавлені у високо оплатній, а отже й довготривалій роботі на підприємстві, але в той же час роботодавець має право припинити трудовий договір з тим або іншим працівником, в якому підприємство не має потреби. Роботодавець намагається звільнити тих працівників, які з причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру перешкоджають розвитку виробництва, гальмують його або заподіюють шкоду. З огляду на це, задля гарантування порядному та сумлінному працівникові належного рівня реалізації та захисту трудових прав та унеможливлення суб'єктивізму з боку роботодавців під час обрання кандидатур серед працівників для звільнення, вкрай важливо удосконалити правовий механізм звільнення працівників за невідповідність займаній посаді.

Метою статті є визначення проблемних питань правового механізму звільнення працівників за невідповідність займаній посаді та надання конкретних пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Стан дослідження. Питання стосовно підстав звільнення працівників, зокрема й з ініціативи роботодавця, свого часу були предметом досліджень М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, М.І. Іншина, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. При-

липка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, О.В. Смирнова, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та деяких інших вчених. Проте як в науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загально визнана думка щодо розуміння важливості термінового удосконалення правового механізму звільнення працівників за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі в сучасних умовах, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету.

Виклад основних положень. На законодавчому рівні порядок та умови звільнення працівників за невідповідність займаній посаді 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, в тому числі і локальними. Проте у наукових джерелах має місце ґрунтовна позиція щодо подальшої розробки спеціальної нормативної бази з питань порядку та умов звільнення окремих категорій працівників. Зокрема, професор М.І. Іншин зауважує: «Не викликає сумніву те, що назріла потреба створення правового механізму, котрий спроможний був би забезпечити вивільнення працівників із системи органів внутрішніх справ. І якщо визначальні положення, які цього стосуються, будуть вказані 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. 117]. Частково погоджуючись із вказаною позицією, варто окремо наголосити на тому, що питання такої складності та важливості, які безпосередньо пов'язані з реалізацією та захистом конституційних трудових прав працівників та їх гарантуванням, мається на увазі легітимне проведення процедури звільнення працівника за чітко встановленими у законодавстві підставами, обов'язково мають бути врегульовані тільки на законодавчому рівні. Відповідний правовий механізм їх реалізації також повинен бути визначений у законі, оскільки виконання його положень жорсткіше та суворіше гарантується в сучасних умовах, аніж приписи підзаконних нормативно-правових актів, зокрема й локального характеру. Справа в тому, що у випадку розробки та прийняття окремого положення про порядок застосування вимог закону щодо звільнення окремих категорій працівників є певний ризик, що з урахуванням існуючої практики закріплення у свідомості правозастосовників своєрідного «примату підзаконно-

го права», будемо мати те, що «...закону такої дії вже немає і на практиці користуються не ним, а останнім, до якого включені всі статті закону. У результаті він відходить на другий план» [5, с. 19]. Саме тому правовий механізм реалізації положень закону обов'язково та максимально конкретно повинен бути визначений безпосередньо в ньому самому, а не деталізований у підзаконному нормативно-правовому акті на кшталт положення чи інструкції тощо. В кожній сучасній правовій державі має визнаватись верховенство права та панувати тільки закон, а ні в якому разі положення підзаконних нормативно-правових актів.

З огляду на зміст глави Ш-А КЗпП можливо запропонувати наступні стадії процедури звільнення працівників за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі: 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 займаній посаді чи виконуваній роботі власник або уповноважений ним орган у разі можливості пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, яка відповідає його існуючій 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 в розмірах, передбачених ст. 44 КЗпП; після звільнення, громадянин, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У той же час, державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з подальшим наданням йому роботи.

Важливо підкреслити, що у зарубіжних країнах порядок та умови звільнення працівників також доволі детально врегульовано у правовому сенсі. Зокрема, регламентація індивідуальних звільнень у країнах Заходу характеризується, на думку І.Я. Кисельова, «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 тру-

дового договору щодо попередження про звільнення. Зазначені «юридичні конструкції», критерії класифікації, від яких залежать особливої процедури припинення різних видів трудового договору, використовуються у різних сполученнях. Вони додають регулюванню звільнень достатню «лабільність і розмаїтість», надаючи можливість змодельовувати звільнення таким чином, щоб у кінцевому рахунку були враховані «кардинальні потреби наймачів» і в той же час 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 їх «гостроту і вибухонебезпечність з точки зору стабільності існуючої суспільної системи» [6, с. 166]. Щодо колективних звільнень 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. Причини ці 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, прийняті керівництвом підприємства щодо підвищення ефективності виробництва. У більшості країн існує окрема регламентація індивідуальних і колективних звільнень. Винятки складають ФРН та Ізраїль, де колективні звільнення розглядаються як автоматична сума (кумуляція) індивідуальних звільнень. Рішення про колективні звільнення приймає одноосібно підприємець на власний розсуд, оцінка і критика якого не входить до компетенції судів або інших державних органів, а також арбітражу. Разом із тим встановлені в законах та інших юридичних актах правила, що стосуються порядку і процедури колективних звільнень, вводять певні форми суспільного контролю і передбачають заходи щодо упорядкування та пом'якшення наслідків звільнень для працівників. Сутність цих правил зводиться до наступного: 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); встановлення обов'язку підприємців платити працівникам, котрі звільняються, спеціальну допомогу або виплати з державного централізованого фонду або те й інше; збере-

ження за звільненим працівником протягом визначеного часу (від трьох місяців до двох років в окремих країнах) переважного права на поновлення на колишній роботі [6, с. 166–167].

З огляду на важливість дотримання гарантій реалізації трудових прав під час звільнення працівників з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі розглянемо докладніше стадії процедури вивільнення працівників за чинним трудовим законодавством України.

Важливо зазначити, що законодавство про працю не передбачає механізму (порядку) визначення кандидатур на звільнення за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі, оскільки за цих підстав можливо 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.

В умовах кризового становища в економіці країни необхідно внести зміни до чинного законодавства щодо визначення конкретного правового механізму при проведенні звільнення працівників за невідповідність займаній посаді чи виконуваної роботи, особливо у частині визначення кандидатур на звільнення. Це дійсно гарантує кожній людині, яка виконує належним чином свої обов'язки та визначену у трудовому договорі трудову функцію, уникнути звільнення за вказаною підставою у результаті проведення атестації та мінімізує суб'єктивізм у цьому питанні з боку роботодавця, оскільки мова йде все ж таки про звільнення за відсутності провини з боку працівника, тобто за наявності об'єктивних умов які перешкоджають йому виконувати доручену роботу. Йдеться про необхідність встановлення прозорого механізму проведення атестації працівників на підприємстві, щоб кожний працівник чітко знав якісні та кількісні вимоги до виконуваної роботи та займаній посади, а також був ознайомлений з результатами своєї атестації та колеги, що її проходили. Останнє унеможливить спроби роботодавця прибрати з підприємства не бажаних для себе працівників та дійсно відкриє виробничі та кваліфікаційні можливості трудового колективу і допоможе чітко визначити осіб, яких необхідно звільнити за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі. Саме у такому випадку працівник, який не може виконувати покладені на нього обов'язки за браком кваліфікації, гідно сприйме пропозицію роботодавця про звільнення та буде налаштовуватись на реалізацію подальших життєвих планів. Також доцільно, щоб остаточне рішення щодо кандидатури працівника на звільнення за невідповідність займаній посаді

чи виконуваній роботі роботодавець приймав 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 внаслідок недостатньої їх кваліфікації для виконання дорученої роботи. Це також підсилить прозорість та об'єктивність правового механізму звільнення працівника за наявності встановлених у ч. 2 ст. 40 КЗпП України підстав. Відтак, ст. 49² КЗпП необхідно доповнити нормою, яка б закріпила це 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». Водночас, як доказ 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 приймає роботодавець. Зокрема, в одних країнах «...основний і єдиний критерій – виробничий стаж, в інших – комплекс критеріїв (виробничий стаж, кваліфікація, інвалідність, профспілкова робота, літній вік, родинний стан тощо), причому жодному з цих критеріїв задалегідь не віддається перевага. У кожному конкретному випадку підприємець, за згодою з представниками працівників, повинен визначити порядок пріоритетності кожного з них» [6, с. 156]. У той же час, може мати місце дещо спрощений механізм відбору кандидатур для вивільнення: у деяких підприємствах у колективні договори включають правила про «атриції». Згідно з цими правилами, звільнення працівників, які мають тривалий безперервний стаж роботи, допускається лише за дисциплінарні проступки. У випадку 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). При включенні до колективного договору положення про «атриції» підприємці, зазвичай, припиняють прийом нових працівників. У багатьох американських колективних договорах закріплюється такий порядок: кожен працівник з відносно тривалим стажем «витісняє» працівника з меншим стажем, а цей, своєю чергою, – працівника з ще меншим стажем і т.ін. Виходить свого роду ланцюгова реакція, і в такий спосіб визначається в кінцевому рахунку працівник, який підлягає звільненню [6, с. 174].

Висновок. Таким чином, з огляду на потужний рух нашої держави у напрямку євроінтеграції, вкрай важливо враховувати практичний досвід європейських країн у вирішенні питань, пов'язаних зі звільненням працівника за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі, та на цій підставі адаптувати національне трудове законодавство щодо регулювання звільнень працівників до законодавства ЄС з цих питань. Але це необхідно робити поступово та виважено, щоб дійсно отримати високий рівень захисту трудових прав працівників та забезпечення відповідних гарантій, і не зводити процес адаптації до текстурального копіювання норм трудового законодавства ЄС у вітчизняні нормативно-правові акти з питань регулювання трудової діяльності.

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 / М. Іншин // Право України. – 1998. – № 11. – С. 116–117.

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

6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

Бондарь О.С. О правовом механизме увольнения работников за несоответствие занимаемой должности

В статье исследуется правовой механизм увольнения работников за несоответствие занимаемой должности.

Ключевые слова: право на труд, незаконное увольнение, трудовой договор, конституционные гарантии работников, трудовое законодательство.

Bondar O.S. As to legal mechanism of discharge of employees for inaptitude

The legal mechanism of discharge of employees for inaptitude is investigated.

Key words: right to work, illegal dismissal, work contract, constitutional guarantees of workers, labor legislation.

Стаття надійшла 2 жовтня 2012 р.