

ни, зокрема прецедентного характеру, мають остаточний та загальнообов'язковий характер [6, с. 120]. Крім того, практика Верховного Суду України є обов'язковою для застосування нижчими судами при вирішенні подібних справ як допоміжне джерело поряд із основними джерелами права. Як джерело права при розгляді справ суди в Україні застосовують практику Європейського суду з прав людини, іноді звертаючись до рішень Європейського суду з прав людини як до джерела права.

Отже, для України правовий прецедент сьогодні є допоміжним джерелом права, який відіграє особливу роль під час діяльності судів, особливо протягом останніх років, зважаючи на тенденцію зближення англо-саксонської та романо-германської правової систем права. Відповідно, застосування правового прецеденту хоча і має визначальне значення для практичної діяльності, однак потребує підкріплення офіційним джерелом права: нормативно-правовим актом, договором тощо. До того ж, особливе значення правовий прецедент посідає у системі конституційного права, зокрема через рішення Конституційного Суду України. Загалом, правовий прецедент має на меті подолання прогалин у чинному законодавстві, або тлумачення правових норм, тому його імплементацію у національну правову систему України можна вважати розвитком демократичних принципів у нашій державі.

1. Глоба А.О. Вплив застосування судового прецеденту на формування національної системи права в деяких європейських країнах: теоретико-правовий аналіз. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 1. С. 286-289.

2. Дашковська О. Судовий прецедент і судова практика як джерела права. *Вісник Академії правових наук України : зб. наук. пр.* – Харків, 2011. № 1. С. 34–41.

3. Луць Л.А. Загальна теорія держави та права: навч.-метод. посібник (за кредитно-модульною системою) / Л.А. Луць. – К.: Атака, 2008. 412 с.

4. Марченко М.Н. Источники права: учеб. Пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 760 с.

5. Пархоменко Н.М. З'ясування дійсного змісту категорій «форма» та «джерело» права як передумова ефективної реалізації прав і свобод людини і громадянина / Н.М. Пархоменко // «Проблеми реалізації прав і свобод людини і громадянина в Україні»: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н.М. Оніщенко, О.В. Зайчука. – К.: ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2007. – С. 216-236.

6. Сахнюк В.В. Роль та місце судового прецеденту у системі джерел національного права. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1. С. 119-122.

7. Цвіркун Ю.І. Правовий прецедент як стримувальний чинник допущення протиправності колегіальними суб'єктами публічної адміністрації. *Правова позиція*. 2019. № 1. С. 70-80.

Бондар Олександр Сергійович
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ

Встановлення, зміна та припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем це закономірний процес з одного боку у пошуку і бажанні працівника мати високооплачувану та довготривалу роботу на підприємстві, а з іншого у мінімізації витрат роботодавця пов'язаних зі сплатою належних з нього податків за кожного працюючого у нього працівника, а також інших фінансових втрат пов'язаних з відсутністю компетенції у працівника стосовно його трудової функції. Роботодавець має право припинити трудовий договір з тим або іншим працівником, в якому підприємство не має потреби. Керівник підприємства 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 працівнику належного рівня реалізації та захисту трудових прав і 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.

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 лока-

льними. 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].

Частково погоджуючись із вказаною позицією треба окремо наголосити на тому, що питання такої складності та важливості, які безпосередньо пов'язані з реалізацією та захистом конституційних трудових прав працівників обов'язково повинні 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, а ніж приписи підзаконних нормативно-правових актів, зокрема й локального характеру.

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 у 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 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 трудового відношення, 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». 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: 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; збереження за звільненим працівником протягом визначеного часу (від 3-х місяців до 2 років в окремих країнах) переважного права на поновлення на колишній роботі [5].

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.

Отже, дуже важливо в умовах сьогодення, коли в економіці нашої держави все ще лютує світова криза, а деструктивні наслідки від поширення коронавірусної епідемії що вже виражаються у закритті багатьох підприємств, а отже і стрімкого росту безробіття, незаконних звільненнях, як резуль-

тат небажання роботодавця піклуватись про забезпечення належних і безпечних умов праці для своїх робітників ще більше загострюють це питання, внести зміни до чинного законодавства щодо визначення конкретного правового механізму при проведенні звільнення працівників за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі, особливо у частині визначення кандидатур на звільнення, що 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. Відтак, ст.49² КЗпП України необхідно доповнити нормою, яка б закріпила це правило: «кандидатів на звільнення серед працівників, які підпадають під звільнення за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі в наслідок недостатньої кваліфікації, визначає роботодавець та трудовий колектив чи інший уповноважений на представництво його інтересів орган або особа».

1. Кодекс законів про працю України : Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 09.04.2021).

2. Про державну таємницю : Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text> (дата звернення 09.04.2021).

3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 09.04.2021).

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

5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело. 1999. С. 166.

Верба Ірина Олександрівна
доцент кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

СУДОВИЙ РОЗСУД ЯК ПОЗИТИВНИЙ ОБОВ'ЯЗОК АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ: ЗАГАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

На теперішній час правники висловлюють думку, що під дискреційним повноваженням слід розуміти таке повноваження, яке надає певний ступінь свободи державному органу при прийнятті рішення, тобто, коли у межах, які визначені законом, такий орган має можливість самостійно (на власний розсуд) вибрати один з кількох варіантів рішення.

Метою цього дослідження є пошук визначення, критеріїв та меж, правил застосування судового розсуду (дискреційного повноваження суду при здійсненні правосуддя), із врахуванням того, що завданням адміністративного судочинства завжди є контроль легальності рішень, дій або бездіяльності суб'єктів владних повноважень.

Критерії такого контролю визначені частиною другою статті 2 Кодексу адміністративного судочинства України, а саме, у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені) вони: 1) на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України; 2) з використанням повноваження з метою, з якою це повноваження надано; 3) обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення (вчинення дії); 4) безсторонньо (неупереджено); 5) добросовісно; 6) розсудливо; 7) з дотриманням принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації; 8) пропорційно, зокрема з дотриманням необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення (дія); 9) з урахуванням права особи на участь у процесі прийняття рішення; 10) своєчасно, тобто протягом розумного строку.

У пункті 7 частини першої статті 4 Кодексу адміністративного судочинства України наведено визначення терміну «суб'єкт владних повноважень», який вживається в адміністративному судочинстві