

Олександр БОНДАР

доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук

**ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ
ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ
ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ**

Зміна форм власності, а також розвиток і посилення економічної діяльності малих і середніх міст, сприяли зайнятості населення і більш повному використанню місцевих трудових ресурсів. Більшість працівників зацікавлена у високо оплатній, та довготривалій роботі на підприємстві, але в той же час роботодавець має право припинити трудовий договір із тим або іншим працівником, у 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 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 або виконуваній роботі.

На законодавчому рівні порядок та умови звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі врегульовано ст. 40, 43, 43-1, 49-2 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 в наукових джерелах має місце ґрунтовна позиція щодо подальшої розробки спеціальної нормативної бази з питань порядку та умов звільнення окремих категорій працівників. Зокрема, професор М. 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, варто

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. Річ у тім, 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 підзаконного права», будемо мати те, що «... закон такої дії вже не має і на практиці користуються не ним, а останнім, до якого включені всі статті закону. У результаті він відходить на другий план» [5]. Саме тому правовий механізм реалізації положень закону обов'язково та максимально конкретно повинен бути визначений безпосередньо в ньому самому, а не деталізоване в підзаконному нормативно-правовому акті на кшталт положенні чи інструкції тощо. Важливо підкреслити, що у зарубіжних країнах порядок та умови звільнення працівників також доволі детально врегульовано у правовому сенсі. На думку І. 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 в різних сполученнях. Вони додають регулюванню звільнень достатню «лабільність і розмаїтість», надаючи можливість змодельовати 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» [6]. Важливо зазначити, що законодавство про працю не передбачає механізму (порядку) визначення кандидатур на звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі 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 відсутності кваліфікації для виконання роботи на заміщуваній посаді.

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 при проведенні звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, особливо у частині визначення кандидатур на звільнення, що дійсно гарантує кожній людині, яка виконує належним чином свої обов'язки та визначену в трудовому договорі трудову функцію, уникнути звільнення за вказаною підставою в результаті проведення атестації, та 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. Відтак, ст. 49-2 КЗпП необхідно доповнити нормою, яка б закріпила це правило: «кандидатів на звільнення серед працівників, які підпадають під звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі в наслідок недостатньої кваліфікації, визначає роботодавець та трудовий колектив чи інший уповноважений на представництво його інтересів орган або особа». З огляду на зміст глави III-A КЗпП можливо запропонувати такі стадії процедури звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі: 1) визначення кандидатури на звільнення в 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 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.

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

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

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

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

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

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