

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

КРАВЧЕНКО ІГОР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 349.22

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ
РОБОТОДАВЦЯ У ВИПАДКУ ВИЯВЛЕНОЇ НЕВІДПОВІДНОСТІ
ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, доцент
АРСЕНТЬЄВА Олена Сергіївна,
Інститут юриспруденції та міжнародного права
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля,
директор.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ,
учений секретар.

Захист відбудеться 28 грудня 2015 року о 9-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 27 листопада 2015 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Т.М. Лежнєва

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах економічної та фінансової кризи, що панує в нашій державі, особливої актуальності набувають проблеми, що виникають при розірванні трудового договору з працівником. Адже політична нестабільність, високий рівень корупції, втрата економічних зв'язків змушують власників та керівників підприємств шукати додаткові шляхи економії коштів, що проявляється у зменшенні рівня заробітної плати працівників, обмеженні додаткових гарантій їх прав і свобод, скороченні штату працівників. Особливо гостро стоїть проблема в частині законного звільнення працівника із ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Чинний Кодекс законів про працю України містить вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та гарантій працівника, що надаються останньому під час такого розірвання. Проте вичерпність не означає повноцінності та достатності для належного застосування п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Відтак, на сьогодні чіткого механізму правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі не визначено. А проблеми, що виникають під час цього процесу, належним чином не досліджено. Також і поняття «невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі» комплексно в наукових працях розглядалось не досить детально та ґрунтовно, оскільки фахівці у сфері трудового права приділяють увагу даній тематиці лише при розкритті змісту відповідної підстави розірвання трудового договору (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Проблеми правового регулювання розірвання трудового договору з працівником свого часу були предметом досліджень О. С. Арсентьевої, 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, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, О. А. Лукашевої, М. В. Лушнікової, А. Р. Мацюка, Л. В. Могілевського, Ю. П. Орловського, О. М. Обушенка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, П. М. Рабіновича, В. Г. Ротаня, А. Г. Седишева, О. М. Ярошенка та інших. Проте, незважаючи на значну кількість вагомих наукових праць, можемо стверджувати, що й дотепер проблеми розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі залишаються до кінця не вирішеними, що й зумовило вибір теми нашого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до розділу 1 Пріоритетних напрямків розвитку правової науки на 2011-2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 року № 14-10, комплексної цільової програми Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля й кафедри правознавства «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Мета і задачі дослідження. Мета поданого на захист рукопису полягає в тому, щоб на підставі порівняльно-правового аналізу національних і зарубіжних актів трудового законодавства, практики їх застосування, висновків і пропозицій вітчизняних та іноземних правознавців у царині трудового права виявити особливості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а також внести конкретні пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в цій царині.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- дослідити генезис правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;

- з'ясувати сутність невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі як необхідної підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

- визначити основні закономірності правової регламентації розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в зарубіжних країнах;

- надати характеристику підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що визначаються як невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі;

- сформулювати положення про відсутність вини працівника в неналежному виконанні трудових обов'язків як необхідної ознаки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за цією підставою;

- охарактеризувати порядок розірвання трудового договору при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;

- визначити юридичні гарантії, що забезпечують процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;

- окреслити шляхи вдосконалення національного законодавства у розглядуваній царині.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають

у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця.

Предмет дослідження – сукупність правових норм, що впорядковують розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Методи дисертаційного дослідження. Методи дослідження обрано з урахуванням мети і задач дослідження, його об'єкта і предмета. Методологічною базою є сукупність загально-філософських, загальнонаукових, приватно-наукових методів, які в комплексі використано для вирішення поставлених задач. *За допомогою історичного методу* досліджувались становлення та розвиток інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (підрозділ 1.1, 3.2). *Системно-структурний і формально-логічний методи* застосовувалися під час визначення комплексу нормативно-правових засобів і заходів, за допомогою яких з'ясовано категоріально-понятійний апарат у досліджуваній темі, визначено умови розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця за такої підстави, як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (підрозділи 1.2, 2.1-2.3, 3.1). *Застосування діалектичного, структурно-логічного методу та моделювання* дозволило дослідити сучасний стан правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (підрозділ 3.2). *Компаративний метод* став у пригоді при порівняльному аналізі вітчизняного та зарубіжного законодавства, що визначає підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зарубіжних країнах (підрозділи 1.3; 2.1). *Метод прогнозування* використано при розробці та формулюванні пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства у сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (1.3; 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в українській науці трудового права самостійним комплексним науковим дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку наукових положень і висновків, зокрема:

уперше:

- запропоновано доповнити критерії, що визначають невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, критерієм такого змісту: неетична та некоректна поведінка працівника, що полягає у неправдивих висловлюваннях на робочому місці й за його межами, та така, що підриває

діловий імідж підприємства, його репутацію серед партнерів-контрагентів;

- визначені етапи правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в такій послідовності: 1-й етап пов'язаний з прийняттям Кодексу Законів про працю РРФСР 1918 р.; 2-й етап починається з прийняття КЗпП УСРР, що був затверджений Постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 р., і завершується в 1970 р.; 3-й етап бере свій початок з прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. і завершується прийняттям Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р.; 4-й етап припадає на період перебудови і триває з 1986 р. по 1990 р.; 5-й етап – етап становлення правової демократичної держави та розвитку економічних відносин, що розпочинається в 1991 р.;

- запропоновано визначити та законодавчо закріпити в редакції нового Трудового кодексу України поняття невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі як «неспроможність працівника вчасно та якісно виконувати покладені на нього функціональні обов'язки відповідно до посадових інструкцій внаслідок відсутності у нього відповідних навичок, вмінь або ж незадовільного та невідповідного стану здоров'я, за умови відсутності умисної вини працівника»;

удосконалено:

- поняття «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі», під яким варто розуміти процес припинення трудових правовідносин між роботодавцем та працівником, що викликаний такими факторами, як недостатня кваліфікація, незадовільний стан здоров'я та скасування допуску до державної таємниці, що перешкоджають подальшому виконанню даної роботи, наслідком чого є ініціювання процесу перегляду або припинення трудових правовідносин між зазначеними суб'єктами;

- визначення поняття «відсутність вини працівника», під яким варто розуміти сукупність обставин, що склалися на момент вчинення працівником конкретних, протиправних дій чи бездіяльності, котрі були зроблені без свідомого впливу з його сторони;

- підхід щодо доповнення Глави VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України статтею «Гарантії для працівника за результатами атестації» такого змісту:

«У разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за результатами атестації роботодавець повинен запропонувати такому працівнику місце з менш кваліфікованими вимогами до виконання трудових обов'язків або ж разово направити його на підвищення кваліфікації, якщо така процедура є фактично можливою».

набули подальшого розвитку:

- підхід до визначення поняття «підстави розірвання трудового договору

з працівником», під яким запропоновано розуміти законодавчо закріплені обставини, що дозволяють роботодавцю ініціювати процедуру припинення трудових відносин з працівником.

- характеристика юридичних гарантій розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, серед яких виділяють: 1) необхідність отримання роботодавцем попередньої згоди профспілкового органу при розірванні трудового договору з працівником у випадках і порядку, визначених ст. 43 КЗпП України; 2) заборона розірвання трудового договору з працівником у період його тимчасової непрацездатності або перебування його у відпустці; 3) заборона розірвання з ініціативи роботодавця трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до трьох років, одинокими матерями при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації; 4) при розірванні трудового договору за вказаною підставою працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; 5) право кожного працівника на звернення до суду за захистом своїх порушених прав під час розірвання трудових правовідносин;

- визначення проблем розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі, які запропоновано поділити на такі види: 1) правового характеру (наприклад, не регламентованість процедури опротестування висновків атестації, а також відсутність у КЗпП України підстав скасування допуску до державної таємниці); 2) організаційного характеру (наприклад, винесення медичних висновків про стан здоров'я працівника із порушенням норм чинного законодавства).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані:

а) у науково-дослідній роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем припинення трудових правовідносин;

б) у правотворчості – у процесі вдосконалення чинного КЗпП України, Основ законодавства України про охорону здоров'я, Законів України «Про професійний розвиток працівників» «Про охорону праці» і підзаконних нормативно-правових актів України, прийнятих на їх розвиток. Авторські рекомендації можуть бути враховані при розробленні і прийнятті нового Трудового кодексу України;

в) у правозастосуванні – під час практичної діяльності профспілок, роботодавців, судів, комісій по трудових спорах, органів державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю;

г) у навчальному процесі – у вищих і спеціальних юридичних закладах освіти у процесі вивчення навчальних дисциплін «Трудове право України»,

«Трудовий договір», при підготовці відповідних глав підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у проведенні семінарських занять зі студентами і для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки дисертації розглядалися й обговорювалися на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також знайшли відображення у доповідях на науково-практичних конференціях, зокрема на: науково-практичній конференції «Актуальні проблеми правового регулювання економічної безпеки (Присвячена 80-ти річному ювілею професора кафедри економіко-правових дисциплін Кухаренка Володимира Дмитровича)» (м. Київ, 2 жовтня 2013 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Дотримання прав людини» (м. Київ, 5 березня 2014 р.).

Публікації. Основні результати проведеного наукового дослідження викладені у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 199 сторінок, з яких 181 сторінка основного тексту. Список використаних джерел складається із 179 найменувань і займає 18 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, задачі, об'єкт, предмет, методологічні основи дослідження, формулюється наукова новизна одержаних результатів, висвітлюється практичне значення та апробація й публікації результатів дослідження.

Розділ 1 «Загально-правова характеристика розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» містить три підрозділи та присвячений дослідженню загально-правових аспектів розірвання трудового договору з працівником за такою підставою, як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

У підрозділі 1.1 «*Генезис правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника*» розглянуто процес історичного розвитку правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника

займаній посаді або виконуваній роботі, який бере свій початок у ХІХ столітті, коли значного попиту набувала наймана промислова праця, та триває й до сьогодні.

Детально розглянуто та проаналізовано процес поетапного становлення та розвитку Кодексу законів про працю України, його видозмінення в частині розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Зроблено висновок, що, хоча трудове законодавство з моменту прийняття Кодексу законів про працю 1918 року зазнало істотних змін, проте воно потребує продовження реформування та ґрунтовного удосконалення. Тому обов'язковою умовою під час розробки та прийняття нових нормативно-правових актів у сфері регулювання трудової діяльності, зокрема нового Трудового кодексу України, є необхідність у передбаченні ефективного механізму захисту трудових прав працівників у випадку розірвання трудового договору із ініціативи роботодавця у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваної роботи з врахуванням історичного досвіду становлення та розвитку правового регулювання трудових правовідносин.

У підрозділі 1.2 *«Сутність невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі як необхідної підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця»* сформульовано визначення поняття «невідповідність працівників займаній посаді або виконуваній роботі» та зауважено, що саме нездатність працівника якісно та вчасно виконувати свої трудові функції та поставлені перед ним завдання через брак потрібних знань або ж за станом здоров'я порушують цикл роботи на тому чи іншому підприємстві, що змушує роботодавця вжити відповідних заходів для забезпечення нормального функціонування трудового процесу та виконання намічених цілей та завдань.

Визначено, що роботодавець вправі звільнити працівника у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі з трьох причин: 1) недостатня кваліфікація працівника; 2) через стан здоров'я; 3) у разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Проаналізовано судову практику з приводу розгляду підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Зроблено висновок, що недостатня кваліфікація, стан здоров'я працівника та відмова працівникові від доступу чи скасування доступу до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає такого доступу, повинні підтверджуватись певними висновками, тобто бути доведеними і мати документальне підтвердження. І лише після того, як всі обставини та факти будуть об'єктивно вивчені, роботодавець вправі

прийняти рішення та розірвати з працівником трудовий договір у зв'язку із невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі з урахуванням усіх вимог чинного законодавства про працю.

У підрозділі 1.3 «Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у національному законодавстві та законодавстві зарубіжних країн» розглянуто та проаналізовано досвід зарубіжних країн в частині застосування правових норм у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Запропоновано при розробці новітнього вітчизняного законодавства використати досвід зарубіжних країн, особливо той, який накопичений в країнах з соціально-спрямованою та ринковою економікою.

Проаналізовано законодавство пострадянських країн у сфері регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та зроблено висновок, що законодавство вказаних країн майже ідентичне національному законодавству.

В ході дослідження законодавства зарубіжних країн в сфері регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі зауважено, що існують суттєві відмінності в сфері трудових відносин між законодавством США, Японії та національним законодавством, адже в названих країнах, на відміну від України, немає чітко визначеного порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Проаналізовано трудове законодавство країн Західної Європи та визначено, що у трудовому законодавстві цих країн закріплено дещо ширші права роботодавця в частині розірвання трудового договору із власної ініціативи. Зокрема, норми трудового права європейських країн, таких як: Німеччина, Франція, Швеція, не містять вичерпного переліку підстав розірвання трудового договору із ініціативи роботодавця. Тобто, у вказаних країнах існує демократичний підхід вирішення конфліктів в трудових правовідносинах між роботодавцем і працівником, що на нашу думку варто врахувати при розробці нормативно-правових актів національного законодавства, які визначають порядок розірвання трудового договору з працівником із ініціативи роботодавця.

Розділ 2 «Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» містить три підрозділи та присвячений дослідженню особливостей розірвання трудового договору з працівником у разі виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі.

У підрозділі 2.1 «Характеристика підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що визначаються як невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі» визначено підстави розірвання трудового договору з працівником як законодавчо закріплені обставини, відповідно до яких роботодавець може ініціювати процедуру припинення трудових відносин, в результаті якої буде розірвано трудовий договір з працівником.

Зазначено, що підстави для припинення трудових відносин між роботодавцем та працівником поділяються на загальні та додаткові. Загальні підстави для припинення трудового договору передбачені Кодексом законів про працю України, зокрема у ст.ст. 36-40, і поширюють свою дію на всіх без виключення роботодавців і працівників. Додаткові ж підстави припинення трудового договору також передбачені як КЗпП України, так і іншими законами та нормативно-правовими актами.

Детально розглянуто підстави розірвання трудового договору з працівником, що визначаються як невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а саме: 1) недостатня кваліфікація, яка перешкоджає продовженню даної роботи; 2) стан здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи; 3) скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці. Вказано недоліки, які наявні в чинному законодавстві.

Запропоновано визначити поняття «недостатня кваліфікація працівника» як неможливість подальшого здійснення працівником певного переліку трудових функцій та покладених на нього обов'язків, яка викликана відсутністю у працівника необхідних знань та умінь, що повинно підтверджуватися певними об'єктивними даними, такими як звіти, доповіді та інші докази.

Визначено, що стан здоров'я як підстава розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником – це об'єктивне зниження працездатності, яке викликано певним захворюванням або розвитком набутих фізичних чи психічних вад, наявність яких підтверджується відповідним документом медичного огляду. Зроблено висновок, що невідповідність працівника виконуваній роботі має бути підтверджена об'єктивними фактичними даними, такими наприклад як акти про випуск браку, різноманітні довідки про невиконання певних показників роботи. І саме ці дані дозволяють роботодавцеві прийняти правильне рішення при розірванні трудового договору з працівником.

У підрозділі 2.2 «Відсутність вини працівника в неналежному виконанні трудових обов'язків як необхідна ознака розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за цією підставою» надано визначення вини працівника та досліджені її форми.

Встановлено, що сьогодні законодавчого визначення поняття вини ні

чинний КЗпП України, ні інші нормативно-правові акти у галузі трудового права не містять. Вказаний недолік не виправлений і в проекті Трудового кодексу України, оскільки він також уникає прямого визначення вказаного поняття. Зроблено висновок, що чинне законодавство про працю не містить також і обставин, які виключають вину працівника у разі невиконання або неналежного виконання покладених на нього трудових обов'язків.

В ході дослідження сформульовано поняття «відсутність вини» та зауважено, що до поважних причин, що виключають вину працівника, можуть бути віднесені: життєві обставини, причини сімейно-побутового чи іншого характеру, негативний вплив природних стихій чи іншої непереборної сили, а також фізичний вплив та психічний примус.

Зауважено, що важливою та істотною ознакою, яка розмежовує розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та інші, схожі підстави, є відсутність вини працівника в неналежному виконанні трудових обов'язків. І хоча законодавством чітко не встановлено, хто має доводити вину працівника або її відсутність при неналежному виконанні чи невиконанні трудових обов'язків, все ж таки судова практика визнає роботодавця тією стороною, яка зобов'язана доводити наявність чи відсутність вини працівника та аналізувати всі факти та обставини, які її зумовлюють.

Запропоновано доповнити ст. 40 Кодексу законів про працю України пунктом 2-1, в якому визначити поняття «відсутність вини», яке дозволить належно кваліфікувати дії працівника задля застосування до нього такої підстави розірвання трудового договору як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, оскільки приписи даної норми можуть застосовуватися лише за відсутності вини у діях працівника.

У підрозділі 2.3 *«Порядок розірвання трудового договору при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі»* визначено, що роботодавець може ініціювати процедуру розірвання трудового договору з працівником, який при виконанні покладених на нього трудових обов'язків виявить невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, що виявляється у нього через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я. Зауважено, що підставою для розірвання трудового договору з працівником у результаті невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я є медичний висновок, який свідчить про те, що працівник не може виконувати роботи, яку раніше виконував, а також згода профспілкового органу.

Зроблено висновок, що профспілки відіграють важливу роль при розірванні трудового договору між роботодавцем та працівником, адже дозволяють належно вирішити питання про розірвання трудового договору з працівником, дотримавши при цьому всіх визначених чинним законодавством процедур.

Визначено основні обов'язки роботодавця, які він повинен виконувати незалежно від того, за якою підставою відбувається розірвання трудового договору з працівником, а саме: 1) видати в день розірвання трудового договору трудову книжку із записом про звільнення працівника; 2) письмово повідомити працівника про нараховані суми, що належать йому при розірванні трудового договору; 3) провести з працівником в день розірвання трудового договору остаточний розрахунок; 4) видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу з вказівкою спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати; 5) видати працівникові в день розірвання трудового договору копію наказу про звільнення.

Зроблено висновок, що порядок розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником вимагає від усіх сторін трудових правовідносин дотримання визначених законодавством дій, які дозволять належно дослідити всі обставини та факти, що призвели до ініціювання процедури розірвання трудового договору.

Розділ 3 «Гарантії захисту трудових прав працівників, звільнених з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» містить два підрозділи та присвячений комплексному дослідженню гарантій захисту трудових прав працівників при розірванні трудового договору у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

У підрозділі 3.1 *«Юридичні гарантії, що забезпечують процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі»* визначено юридичні гарантії права на працю в такій інтерпретації – це встановлена чинним законодавством система способів та засобів, які забезпечують здійснення та охорону трудових прав громадян, а також їх захист та відновлення у разі порушення з боку роботодавця.

Сформульовано основні ознаки юридичних гарантій трудових прав: нормативність; системність; належне забезпечення трудових прав; належна охорона трудових прав; забезпечення захисту та відновлення трудових прав; реальне здійснення трудових прав.

Розглянуті юридичні гарантії, що забезпечують процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі та відзначено, що гарантії захисту трудових прав осіб, звільнених у зв'язку з невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі можна поділити на загальні та специфічні. До загальних відносяться такі гарантії, які закріплені в Кодексі законів про працю України та інших відповідних нормативно-правових актах та є уніфіковані при всіх різновидах звільнень, а до специфічних – гарантії при звільненні на основі висновку МСЕК, на основі проведеної атестації, а також на підставі скасування доступу до держаної таємниці.

Зроблено висновок та запропоновано доповнити Главу VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України статтею під назвою «Гарантії для працівника за результатами атестації» з таким змістом: «У разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за результатами атестації роботодавець повинен запропонувати такому працівнику місце з менш кваліфікованими вимогами до виконання трудових обов'язків або ж разово направити його на підвищення кваліфікації, якщо така процедура є фактично можливою».

У підрозділі 3.2 «Удосконалення законодавства, що пов'язане із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, та практики його застосування» проаналізовано наявні проблеми, що виникають у чинному законодавстві при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, запропоновано шляхи їх усунення. Серед таких проблем виділяють: брак чіткої правової регламентації діяльності органів, до яких можуть звернутися працівники, які не згодні з висновком атестаційної комісії або вважають, що у процесі атестації було порушено порядок її проведення, а також ті, що не згодні з рішенням роботодавця, ухваленим за результатами атестації; відсутність чітко визначеної процедури, що дозволяє виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я; відсутність легального закріплення процедури скасування допуску до державної таємниці, що значно ускладнює розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Тому, на нашу думку, доцільно було б закріпити вказану процедуру у КЗпП України, що дозволить належно застосовувати таку підставу розірвання, як скасування допуску або відмова в допуску до державної таємниці.

Сформульовано ряд пропозицій по удосконаленню законодавства, що регулює порядок розірвання трудового договору при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а саме: 1) доповнити ст. 93 Проекту Трудового кодексу України окремим пунктом 3-1, де передбачити чітку процедуру медичного обстеження та затвердження висновку медичною комісією, що буде чітко та однозначно трактувати невідповідність займаній посаді саме за незадовільним станом здоров'я; 2) доповнити розділ VIII «Гарантії та компенсації» Кодексу законів про працю України статтею під назвою «Гарантії та компенсації для працівників у разі невідповідності їх займаній посаді або виконуваній роботі», в якій би чітко визначалося, що роботодавець у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі зобов'язаний в першочерговому порядку пропонувати інше робоче місце такому працівнику, у разі відсутності такого місця – створити відповідне робоче місце для вказаного працівника; 3) запровадити єдиний механізм проведення уніфікованої атестаційної

процедури для працівників та закріпити її в окремому розділі Кодексу законів про працю України під назвою «Атестація», де чітко зазначити періоди проведення такої атестації, особливості, виключення та чіткий порядок дій у випадку негативних результатів.

Зроблено висновок, що розірвання трудового договору є саме по собі досить тривалим процесом, під час якого вирішуються усі нюанси припинення трудових правовідносин. Адже цей процес стосується як інтересів роботодавця, так і працівника, а також у більшості випадків – органів профспілки. При цьому позитивне та взаємовигідне завершення такого процесу є досить часто неможливим без залучення додаткових органів врегулювання та впливу.

ВИСНОВКИ

У проведеному науковому дослідженні подано теоретичне узагальнення й нове вирішення завдань, що виявилися в характеристиці правової природи невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, у визначенні сучасного стану нормативно-правового регулювання розірвання трудового договору в разі виявлення такої невідповідності працівника, в розробленні наукових рекомендацій і практичних пропозицій щодо розвитку й удосконалення законодавчого забезпечення правозастосовної практики в зазначеній сфері. Наведено основні з них.

1. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі – це процес припинення трудових правовідносин між роботодавцем та працівником, викликаний такими факторами, як недостатня кваліфікація, незадовільний стан здоров'я та скасування допуску до державної таємниці, що перешкоджають подальшому виконанню даної роботи та наслідком якого є ініціювання процесу перегляду або припинення трудових правовідносин між зазначеними суб'єктами.

Генезис правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі пройшов чималий шлях, при чому його витoki беруть свій початок ще з кінця XIX століття. Він характеризується такими етапами: перший етап, пов'язаний з прийняттям Кодексу Законів про працю РРФСР 1918 року; другий етап, який починається з прийняття КЗпП УСРР 1922 року, що був затверджений Постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 року, і завершується в 1970 році; третій етап, який бере свій початок з прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року і завершується прийняттям Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року; четвертий етап, який припадає на період перебудови і

триває з 1986 року по 1990 рік; п'ятий етап – етап становлення правової демократичної держави та розвитку економічних відносин, що розпочинається в 1991 році.

2. це його неспроможність вчасно й якісно виконувати покладені на нього функціональні обов'язки та повноваження відповідно до посадових інструкцій, унаслідок браку в нього відповідних навичок, вмінь або ж незадовільного та невідповідного стану здоров'я, за умови відсутності його умисної вини. Іншими словами, це нездатність працівника в повній мірі виконувати конкретно визначену роботу, яка поставлена перед ним, у зв'язку з відсутністю потрібних теоретичних знань і практичних навичок для її здійснення або ж наявність певних життєвих обставин, які унеможливають її виконання.

3. При розробці новітнього вітчизняного законодавства, зокрема, у царині розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, досить важливим для національного законодавства є врахування позитивних, соціально-важливих тенденцій, що намітились в розвитку права зарубіжних країн, нормами якого передбачено, що оголошення попередження про звільнення працівника за вказаною підставою визначається в залежності від кількості відпрацьованих років (чим більше працівник працює, тим раніше його попереджають про таке звільнення). В інакшому випадку Україна буде приречена на постійне відставання від прогресивного розвитку світового співтовариства в частині забезпечення правової захищеності інтересів як роботодавців, так і працівників.

Правові позиції щодо розірвання трудового договору по причині невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації в колишніх радянських республіках є в переважній своїй більшості дуже подібними до вітчизняних. Це в першу чергу пояснюється тим, що першоосною для майбутнього розвитку та становлення правовідносин в трудовій сфері стало трудове законодавство XIX століття.

4. Зазначено, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі відбувається на основі таких підстав, як (а) недостатня кваліфікація, (б) стан здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, (в) скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до неї.

5. Відсутність вини працівника – це сукупність обставин, що склалися на момент вчинення ним конкретних протиправних дій чи бездіяльності, що були скоєні ним без свідомого впливу з його боку.

До поважних причин, що виключають вину працівника, запропоновано віднести: життєві обставини, причини сімейно-побутового чи іншого характеру, негативний вплив природних стихій чи іншої непереборної сили, а

також фізичний вплив та психічний примус.

6. Юридичні гарантії права на працю – це встановлена чинним законодавством система способів та засобів, які забезпечують здійснення й охорону трудових прав громадян, а також їх захист та відновлення у разі порушення з боку роботодавця. Основними ознаками юридичних гарантій трудових прав працівників названо: нормативність, системність, їх належне забезпечення й охорона, захист і відновлення та реальне здійснення.

Серед юридичних гарантій, що забезпечують процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі, виділено такі: (1) необхідність отримання роботодавцем попередньої згоди профспілкового органу при розірванні трудового договору з працівником у випадках і порядку, визначених ст. 43 КЗпП України; (2) заборона розірвання трудового договору з працівником у період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці; (3) заборона розірвання трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до 3-х років, одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, окрім випадків повної ліквідації підприємства, установи чи організації; (4) обов'язок роботодавця щодо виплати вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку; (5) право працівника на звернення до суду за захистом своїх порушених прав.

Запропоновано доповнити юридичні гарантії, що забезпечують процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі, зокрема Главу VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України, статтею «Гарантії для працівника за результатами атестації» такого змісту:

«У разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за результатами атестації, роботодавець повинен йому запропонувати місце з менш кваліфікованими вимогами до виконання трудових обов'язків або ж разово направити його на підвищення кваліфікації, якщо така процедура є фактично можливою».

8. Серед проблем, що виникають у чинному законодавстві про працю при розірванні трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі, виділяють наступні: (а) відсутність чіткої правової регламентації діяльності органів, до яких можуть звернутися працівники, не згодні з висновком атестаційної комісії або вважають, що у процесі атестації було порушено порядок її проведення, а також ті, які не погоджуються з рішенням роботодавця, ухваленим за результатами атестації; (б) брак чітко визначеної процедури, що дозволяє виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я; (в) відсутність легального закріплення процедури скасування допуску до державної таємниці, що значно ускладнює розірвання трудового

договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Внесено пропозицію закріпити вказану процедуру в Кодексі законів про працю, що дозволить належно застосовувати таку підставу розірвання, як скасування допуску або відмова в допуску до державної таємниці.

9. Для вдосконалення законодавства та практики його застосування, що пов'язане із розірванням трудового договору при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі запропоновано:

– доповнити пункт 2 ст. 40 КЗпП України, зокрема позиції, що стосується розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до неї, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, нормою, яка передбачає, що у разі її розголошення працівникові забороняється обіймати посади, які передбачають таку трудову функцію протягом 5-ти років;

– доповнити розділ VIII «Гарантії та компенсації» КЗпП України такою статтею, яка б передбачала, що роботодавець обов'язково, в першочерговому порядку повинен запропонувати інше робоче місце, у разі відсутності такого – створити його, а в разі неможливості – виплатити грошову компенсацію працівникові у випадку розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо буде доведено що стійке погіршення здоров'я було викликане саме виконанням безпосередніх трудових обов'язків на даному робочому місці;

– у проекті ТК України вдосконалити перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, зокрема п. 1 ст. 93 викласти наступним чином:

«Якщо виявлена невідповідність є наслідком стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком або його погіршення внаслідок фізіологічного невідворотного старіння людини».

Таке поняття як «погіршення внаслідок фізіологічного невідворотного старіння людини» має визначатися на підставі атестації, що буде проводитися для працівників, які досягли 35-річного віку для чоловіків, 40-річного віку для жінок;

– доповнити ст. 74 проекту ТК України окремим пунктом 3-1, де передбачити чітку процедуру медичного обстеження та затвердження висновку медичною комісією, що буде чітко та однозначно трактувати невідповідність займаній посаді саме за незадовільним станом здоров'я;

– запровадити єдиний механізм проведення уніфікованої атестаційної процедури для працівників та закріпити цю процедуру в окремому розділі під назвою «Атестація», в якому чітко визначити періоди її проведення, особливості, виключення та чіткий порядок дій у випадку негативних результатів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Кравченко І. М. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді / І. О. Кравченко // Митна справа. – 2013. – Книга 2, ч.2. – С. 412-418.

2. Кравченко І. М. Порядок розірвання трудового договору при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі / І. М. Кравченко // Наука і правоохорона. – 2013. – № 4. – С. 283-287.

3. Кравченко И. Н. Увольнение работника в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе: зарубежный опыт / И. Н. Кравченко // Право и политика. – 2013. – № 4. – С. 13-18.

4. Кравченко І. М. Підстави звільнення працівника, що визначаються як невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі / І. М. Кравченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – Випуск 5. – С. 120-122.

5. Кравченко І. М. Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця / І. М. Кравченко // Форум права. – 2013. – №4. – С. 173-183 [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_32.pdf

6. Кравченко І. М. Щодо юридичних гарантій забезпечення процедури звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі / І. М. Кравченко // Актуальні проблеми держави і права. – 2014. – Випуск 73. – С. 395-399.

7. Кравченко І. М. Правове регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді у сучасних умовах / І. М. Кравченко // Актуальні проблеми правового регулювання економічної безпеки (Присвячена 80-ти річному ювілею професора кафедри економіко-правових дисциплін Кухаренка Володимира Дмитровича) : матеріали науково-практичної конференції, 2 жовтня 2013 р. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2013. – С. 118-120.

8. Кравченко І.М. Загальнотеоретична характеристика розірвання трудового договору при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі / І.М. Кравченко // Дотримання прав людини: сучасний правового регулювання та перспективи його вдосконалення : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Збірник наукових праць, 5 березня 2014 р. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 75-79.

АНОТАЦІЯ

Кравченко І. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертація присвячена дослідженню розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. За результатами проведеного дослідження визначено сутність поняття невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі, з'ясовано основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та здійснено порівняльно-правовий аналіз такого розірвання у зарубіжних країнах.

Сформульовано основні проблеми та запропоновано ряд пропозиції щодо удосконалення законодавства, пов'язаного із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі, та практики його застосування.

Ключові слова: працівник, трудові права, невідповідність, займана посада, виконувана робота, відсутність вини працівника, підстави розірвання трудового договору, юридичні гарантії.

АННОТАЦИЯ

Кравченко И. М. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с выявленным несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена исследованию увольнения работника в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе. По результатам проведенного исследования определена сущность понятия несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, являющегося основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, выяснены основные причины увольнения работника,

определяемые как несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, и проведен сравнительно-правовой анализ такого увольнения в зарубежных странах.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе – это процесс прекращения трудовых правоотношений между работодателем и работником, вызван следующими факторами: недостаточная квалификация, неудовлетворительное состояние здоровья и отмены доступа к государственной тайне, препятствующих дальнейшему выполнению данной работы и следствием которого является инициирование процесса пересмотра или прекращения трудовых правоотношений между указанными субъектами.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе – это неспособность работника своевременно и качественно выполнять возложенные на него функциональные обязанности в соответствии с должностными инструкциями вследствие отсутствия у него соответствующих навыков, умений или неудовлетворительного и несоответствующего состояния здоровья, при условии отсутствия умышленной вины работника.

Отсутствие вины работника представляет собой совокупность обстоятельств, сложившихся на момент совершения работником конкретных противоправных действий или бездействия, которые были совершены без сознательного воздействия с его стороны. При этом, отмечено, что к уважительным причинам, исключающие вину работника, могут быть отнесены: жизненные обстоятельства, причины семейно-бытового или иного характера, негативное влияние природных стихий или иной непреодолимой силы, а также физическое воздействие и психическое принуждение.

Основания для прекращения трудовых отношений между работодателем и работником делятся на общие и дополнительные. Общие основания для прекращения трудового договора предусматриваются Кодексом законов о труде Украины, в частности в ст.ст. 36-40, и они распространяют свое действие на всех без исключения работодателей и работников. Дополнительные же основания прекращения трудового договора также предусматриваются как КЗоТ Украины, так и другими законами и нормативно-правовыми актами.

Особое внимание уделяется определению порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и определению юридических гарантий, обеспечивающих процедуру такого расторжения.

Сформулированы основные проблемы и предложен ряд предложения по совершенствованию законодательства, касающегося расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае выявленной несоответствием

его занимаемой должности или выполняемой работе, и практики его применения.

Ключевые слова: *работник, трудовые права, несоответствие, занимаемая должность, выполняемая работа, отсутствие вины работника, основания расторжения трудового договора, юридические гарантии.*

ANNOTATION

Kravchenko I. M. Termination of employment contract by the employer in case of revelation of the employee's inconsistency with position held or job done. – *The manuscript.*

Thesis for the degree of Candidate of legal sciences on specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovs'k, 2015.

The thesis is devoted to the termination of the employment contract by the employer in case of revelation of the employee's inconsistency with position held or job done. According to the research results author defines the essence of the notion of employee's inconsistency with position held or job done; ascertains the basic grounds for termination of the employment contract by the employer in case of revelation of the employee's inconsistency with position held or job done; provides the comparative law analysis of such termination of the employment contract in foreign countries.

The basic problems of the legislation concerning the termination of the employment contract by the employer in case of revelation of the employee's inconsistency with position held or job done were formulated. A number of proposals to improve the mentioned legislation and the practice of its application were made.

Keywords: *employee, labour rights, inconsistency, position held, job done, absence of the employee's guilt, grounds for termination of the employment contract, legal guarantees.*