

12. Козориз М. Демоніполізація управління і обслуговування жилищного фонду / М. Козориз, М. Долишний // *Економіка України*. - 2007. - № 6. - С. 13-22

13. Крамаренко Г. О. Формування державних механізмів управління житлово-комунальним господарством в сучасних умовах господарювання / Г. О. Крамаренко // *Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами* : зб. наук. пр. ДонДАУ. - 2005. - № 18. - С. 3-9.

14. Логачова Л. М. Соціоекономічні аспекти вирішення житлової проблеми / Л. М. Логачова // *Економіка* – 2013 р. - № 1 (121). - С. 36-42

### **Бандура М. М. Суть и содержание социальной защиты населения в жилищно-коммунальной сфере Украины**

В статье выяснено содержание и сущность социальной защиты населения в жилищно-коммунальной сфере Украины, определены основные проблемы сферы жилищно-коммунального обслуживания, акцентировано внимание на необходимости повышения как качества предоставления жилищно-коммунальных услуг, так и социальной защиты нуждающихся категорий населения в указанной сфере.

**Ключевые слова:** социальная защита, жилищно-коммунальная сфера, субсидии, льготы, компенсации, коммунальные услуги.

УДК 349.2

*Бондарь О. С.*

*здобувач Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ*

### **ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ КРІЗЬ ПРИЗМУ ІНШИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Стабільність трудових правовідносин забезпечується встановленням гарантій здійснення трудових прав працівників, які знаходять своє втілення саме у нормах трудового законодавства, що визначають підстави і порядок припинення трудового договору. Трудове законодавство, на підставі конституційної норми щодо захисту громадян від незаконного звільнення, закріпленої у ст. 43 Конституції України, передбачає необхідні юридичні гарантії, які полягають, зокрема, в тому, що трудовий договір може бути припинений лише за підставами, встановленими законодавством, і у порядку,

передбаченому законодавством для кожної з підстав. Крім того, Ст. 232 КЗпП передбачається також судовий захист громадян від незаконного звільнення. Тому важливо дослідити об'єктивну обумовленість та місце такої підстави звільнення працівника як за невідповідність займаній посаді серед інших підстав припинення трудового договору в сучасних умовах розвитку нашої держави. 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. Прилипка, 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 дослідження звільнення працівників за невідповідність займаній посаді крізь призму інших підстав припинення трудового договору, що визначає *актуальність* обраної тематики наукового пошуку та визначає її *мету*. *Завданням* цієї статті є аналіз наукових поглядів про підстави звільнення працівників та відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування місця звільнення працівника за невідповідність займаній посаді серед інших підстав припинення трудового договору, а також доведення об'єктивної обумовленості зазначеної підстави звільнення. *Наукова новизна* статті визначається тим, що у ній на основі правового аналізу сучасних теоретичних підходів щодо підстав звільнення працівника взагалі і такої підстави як невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі зокрема, визначено їх важливе місце, значення, сутність та об'єктивну обумовленість, надано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових актів із зазначених питань.

Слід підкреслити, що кожний пересічний роботодавець має зацікавленість у довготривалій роботі кваліфікованого працівника на своєму підприємстві, але, водночас, будь-який роботодавець і має право припинити трудовий договір працівником, в якому підприємство не має потреби, оскільки взаємну зацікавленість між роботодавцем та працівником створити не завжди вдається. Іноді професійні інтереси роботодавця та працівника з питань продовження трудових відносин на підприємстві не співпадають. У таких випадках роботодавець може звільнити тих працівників, які з об'єктивних чи суб'єктивних причин перешкоджають гармонійному розвитку підприємства, гальмують його діяльність чи завдають шкоду своїми

діями або бездіяльністю. Важливо наголосити на тому, що на відміну від працівника, який вільно може прийняти рішення про припинення договору за власною ініціативою з роботодавцем на конкретному підприємстві навіть без вказівки причин до звільнення, роботодавець має право та можливість розірвати договір з працівником тільки за підстав, які встановлені у чинному трудовому законодавстві. Ми навмисно не підкреслили такі категорії як «чіткість» та «вичерпність» встановлених підстав припинення трудового договору, оскільки саме ці дві їх характеристики викликають в умовах сьогодення серйозні сумніви, а отже й актуалізують гостру необхідність повернення наукової уваги до підстав припинення трудових відносин у їх співвідношенні та взаємозв'язку.

Необхідно зауважити, що у трудовому законодавстві, судовій практиці, юридичній літературі застосовуються різні поняття, коли йдеться про припинення трудових відносин, а також використовується різна термінологія: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення працівника» тощо. Деякі автори вказують, що усі терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення» означають припинення трудових правовідносин, але перші два поняття слід застосовувати стосовно трудового договору, тоді як термін «звільнення» застосовується по відношенню до працівника (за винятком випадків смерті працівника, припинення трудового договору означає одночасне звільнення працівника). Розірвання трудового договору, на їх думку, означає його припинення одностороннім волевиявленням [1, с.211]. Інші науковці зауважують, що поняття «припинення трудового договору» значно ширше двох інших понять, оскільки розірвання трудового договору можливе лише при пред'явленні вимоги стороною по договору. На думку авторів, якщо таку вимогу висловлює орган, який не являється стороною трудового договору, то йдеться про його припинення [2, с.112]. Вважаємо, що вказана позиція є не зовсім вірною. На мою думку, будь-який орган, що не являється стороною трудового договору, не має права припиняти дію трудового договору. Таке право може бути надано тільки безпосереднім учасникам спірних трудових правовідносин, тобто сторонам трудового договору – працівнику та роботодавцю.

З.К. Симорот визначає сутність поняття «звільнення з роботи» як припинення або розірвання трудового договору. Розкриваючи його зміст, науковець підкреслює, що звільнення з роботи може мати місце за угодою сторін, з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого компетентного органу [3, с.241]. О.В. Ярхо з цього приводу

зауважує, що три випадки припинення трудових правовідносин – з ініціативи працівника, роботодавця чи профспілкового органу в Кодексі називаються «розірванням трудового договору», на практиці припинення та розірвання трудового договору називають звільненням [4, с.63-64]. З такою позицією важко цілком погодитися, оскільки припинення трудового договору в разі смерті працівника не можна визнати його звільненням. Р.З. Лівшиць, у свою чергу, наголошує на тому, що припинення трудового договору охоплює як випадки закінчення трудового договору за ініціативою однієї із сторін або на вимогу профспілкового органу (ці випадки називаються розірванням), так і всі останні випадки закінчення трудового договору, в тому числі не за ініціативою однієї із сторін договору чи органу [5, с.37-40]. З цього приводу видається доволі цікавою позиція О.П. Лапая, який дійшов висновку про те, що «припинення трудового договору» є поняттям загальним, родовим, охоплює усі підстави припинення трудових правовідносин та включає в себе «розірвання» і «звільнення». Розірвання договору, вважає автор, поняття приватне і застосовується при припиненні трудового договору з ініціативи однієї з його сторін чи на вимогу профспілкового органу. Зміст поняття «звільнення» більш вузький і воно використовується для визначення порядку чи процедури припинення трудового договору [6, с.45]. Таке висловлювання, вважаю, є дещо суперечливим, оскільки знову ж таки не можна звільнити працівника з роботи у зв'язку зі смертю, а тому необґрунтовано автор стверджує, що поняття «припинення трудового договору» включає в себе й «звільнення».

О.Д. Зайкін та В.Л. Гейхман вважають, що поняття «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення з роботи» близькі між собою, але відрізняються за обсягом підстав (юридичних фактів) припинення трудового договору, спрямованості волі суб'єктів трудового договору чи інших осіб на припинення трудових правовідносин [7, с.64]. О.І. Процевський стверджує, що звільнення являє собою припинення трудового договору внаслідок двостороннього волевиявлення (наприклад, звільнення за угодою чи з ініціативи сторін). Поняття «розірвання трудового договору» застосовується при припиненні трудового договору з ініціативи однієї із сторін чи профспілкового органу [8, с.131]. Вважаю, таке визначення поняття «звільнення» дещо помилковим, оскільки у статтях чинного КЗпП України, які визначають підстави розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так й роботодавця, законодавець застосовує одночасно поняття і «розірвання», і «звільнення».

В.І. Нікітінський вважає, що визначення «припинення трудового договору» охоплює усі види закінчення дії трудового договору, в тому числі,

й у зв'язку зі смертю працівника. Крім зазначеного виключення, поняття «звільнення» ідентичне поняттю «припинення трудового договору». «Розірвання трудового договору» значно вужче за змістом та охоплює собою лише випадки припинення трудових правовідносин з ініціативи однієї з їх сторін або на вимогу профспілкового органу [9, с.48]. Але на нашу думку, припинення трудового договору не можна порівнювати з розірванням трудового договору, оскільки «припинення» – більш широке поняття, воно виступає родовим стосовно до поняття «розірвання», останнє ж виступає як видове. Поняттям «припинення» охоплюються і випадки розірвання трудового договору. Крім того, дані поняття не можна розкривати через «звільнення», оскільки припинення трудового договору може мати місце і в разі смерті працівника, коли звільнення не настає. Припинення трудових правовідносин у результаті свідомої діяльності людей, їх волевиявлення і є розірванням трудового договору. Поняттям «звільнення» має визначатися безпосередньо технічна процедура оформлення вже припиненого трудового договору.

Необхідно зробити наголос на тому, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця встановлено саме у законодавчому, а не підзаконному акті – Кодексі законів про працю України. Основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством, мова йде про основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Слід зазначити, що загальними вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі виробництва. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників.

В юридичних джерелах провідною є позиція, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на дві групи [10, с.39-40]. До першої групи відносять підстави розірвання, що не перебувають у будь-якій залежності від винних, протиправних дій працівника. Інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця становлять другу групу і вони безпосередньо пов'язані з неправомірними діями працівника та додаткові підстави припинення, закріплені в статті 41 КЗпП України. Проте така класифікація, на мою думку, є не зовсім чіткою. Вважаю, що усі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору доцільно

прийняти критерії, які унеможливають залишення працівника в колективі. Такими критеріями є: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин. До першої групи належать підстави виробничого характеру: ліквідація (реорганізація) суб'єкта підприємницької діяльності, скорочення чисельності або штату працівників. Друга група підстав, пов'язана з юридичними подіями при відсутності винних дій працівника, тобто за підставами організаційно-правового характеру: виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законом не встановлений триваліший строк збереження місця роботи при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Останню групу становлять підстави, що перебувають у прямій залежності від дій працівника, і які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудової функції чи порушенні моральних принципів: систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Але серед науковців виникла дискусія щодо необхідності зведення усіх підстав звільнення з ініціативи роботодавця до узагальнених трьох формулювань. В обґрунтування такої доцільності прихильники даної конструкції посилаються на міжнародний досвід з практики звільнення з ініціативи роботодавця, де усі підстави поділяються на три основні групи: 1) підстави, пов'язані з економічними та виробничими факторами; 2) підстави, пов'язані з особою працівника, але немає його вини; 3) підстави, пов'язані з винною поведінкою працівника [11, с.155]. Так, Р.З. Лівшиць також пропонує всі підстави звільнення з ініціативи роботодавця звести до трьох. Перша – це

зміни в організації виробництва і праці. Сюди відносяться: ліквідація підприємства, скорочення чисельності, зміна умов праці, тривалий простій, відмова від укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Другою підставою, він вказував, є невідповідність працівника виконуваний роботі при відсутності винних дій з його боку. Це може бути професійна невідповідність, відсутність необхідної кваліфікації, не проходження атестації, зниження чи втрата працездатності, досягнення пенсійного віку. Остання – винні дії працівника у трудовому колективі. Такими діями, як вказує Р.З. Лівшиць, є порушення працівником трудової дисципліни, дрібна крадіжка та інші. З метою запобігання зловживань зі сторони роботодавця він запропонував передбачити у законодавстві обов'язкове погодження звільнення працівника спочатку з трудовим колективом (відділом, бригадою), де він працює, а потім – з профкомом [12, с.63-64]. Водночас, деякі вчені пропонують дещо схожу класифікацію підстав розірвання договору з ініціативи роботодавця, відповідно до якої їх поділяють на такі групи: підстави організаційного характеру; пов'язані з особистістю працівника, але не викликані його винними діями; пов'язані з винними діями працівника [2, с.120]. Як зазначає О. Смирнов, підстави звільнення можна поділити на ті, що не зумовлені неправильними діями працівника (п. 1, 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП) та дисциплінарні звільнення (п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП) [13, с.2].

Таким чином, усі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливо поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору доцільно прийняти критерії, які унеможливають залишення працівника в колективі. Такими критеріями є: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин. До першої групи належать підстави виробничого характеру: ліквідація (реорганізація) суб'єкта підприємницької діяльності, скорочення чисельності або штату працівників. Виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці з впевненістю доцільно віднести до другої групи підстав, які пов'язані з юридичними подіями при відсутності винних дій працівника, тобто за підставами організаційно-правового характеру. До неї, зокрема, можливо віднести й нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо

законом не встановлений триваліший строк збереження місця роботи при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Третю групу становлять підстави, що перебувають у прямій залежності від дій працівника, і які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудової функції чи порушенні моральних принципів: систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. Водночас, проведення узагальнення усіх підстав розірвання трудового договору до двох чи трьох формулювань, на мій погляд, є соціально не виправданим, оскільки втрачатимуться гарантії громадян, у тому числі й від незаконних звільнень. У такому випадку роботодавець суб'єктивно визначатиме випадки можливого звільнення працівників у разі, наприклад, виробничої необхідності. Насамперед, довелося б законодавчо визначити правову сутність тих понять, які будуть визнані однією з узагальнених підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Це можуть бути поняття «зміни в організації виробництва і праці», «виробнича потреба», «підстави організаційного характеру». Дати однозначне, повне та чітке тлумачення вищезазначених понять важко але конче необхідно, оскільки відсутність їх законодавчого закріплення призведе на практиці до того, що в процесі застосування роботодавець суб'єктивно визначатиме наявність підстав, що надають йому право звільнити того чи іншого працівника. Захистити працівника від незаконного звільнення взагалі буде важко, якщо одну із узагальнених підстав розірвання трудового договору сформулювати, як «підстави, пов'язані з особою працівника, але не спричинені його винною поведінкою». Тому, задля уникнення правозастосовної плутанини та подвійних тлумачень у бік зацікавлених сторін вкрай важливо у трудовому законодавстві встановити вичерпний перелік чітко сформульованих підстав припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, а також, з огляду на зменшення правозахисних можливостей профспілкових органів та взагалі зменшення їх кількості на



підприємствах в сучасних умовах, та, водночас, для уникнення формалізму та суб'єктивізму з боку роботодавця під час прийняття рішення про звільнення працівника, важливо обов'язково встановити у трудовому законодавстві норму про обов'язкове попереднє погодження з трудовим колективом кожного звільнення працівника з ініціативи роботодавця, зокрема й з причини невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я чи за недостатністю кваліфікації для виконання певної роботи. Без конкретизації таких випадків звільнення неможливо буде забезпечити належне дотримання конституційних норм щодо реалізації права громадян на працю, в тому числі й при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, про відповідні гарантії тоді взагалі не варто вести мову й так у доволі важких умовах сьогодення, умовах політичної та економічної кризи у нашій державі.

***Література:***

1. Ролкер Р. Английская судебная система – М.: Юрид. лит., 1980. – 248с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в двух томах. – т.2. – М.: Юрид. лит., 1982. – 360с.
3. Александров Н.Г. Понятие источника права. – М.: ВИНОН, 1946. – 128с.
4. Голунский С.А. Строгович М.С. Теория государства и права. – М.: Юриздат, 1940. – 312с.
5. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категории права. – М.: Юрид. лит., 1976. – 350с.
6. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: Дис... канд. юрид. наук. – К., 2000. – 160с.
7. Зивс С.Л. Источники права. – М.: Наука, 1981. – 274с.
8. Сирых В.М. Теория государства и права: Учебник. – М.: «Юстицинформ», 2001. – 592с.
9. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. – М.: Юрист, 1998. – 416с.
10. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003р.). – Х.: НУВС, 2003. – с.14-16

11. Смирнов О.В. Советское трудовое право: Учебное пособие для профсоюзных ВУЗов. – М.: Профиздат, 1991. – 367с.
12. Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – 428с.
13. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Первалова. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 570с.

УДК 342.9

**Буглак Ю. М.**

*здобувач Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ*

## **АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕТІНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

У статті обґрунтована роль адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності. У результаті узагальнення та аналізу теоретико-правових підходів до визначення сутності правового регулювання та адміністративно-правового регулювання надано авторське визначення поняття «адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності», і виокремлено його ознаки. Досліджено систему нормативно-правового забезпечення детінізації відносин у підприємницькій діяльності в Україні.

**Ключові слова:** тіньова економіка, тінізація, детінізація, підприємницька діяльність, адміністративно-правове регулювання.

На сьогодні в Україні, за оцінками різних експертів, від 30 до 60% економіки займає тіньовий сектор. Досягнення такого значного рівня тінізації економіки зумовлено низкою факторів, ключовим із яких є неефективність державного регулювання підприємницької діяльності в умовах переходу від адміністративно-командної до ринкової моделі економічного розвитку. Хронічна недосконалість законодавчої бази регулювання підприємницької діяльності створює суттєві перешкоди, бюрократичні бар'єри та ризики в процесі її реалізації. Через неузгодженість і невідповідність державної регуляторної політики інтересам суб'єктів підприємницької діяльності останні намагаються віднайти «сприятливіші» умови для ведення бізнесу, у т.ч. виходячи за межі чинного законодавства. У той же час наявні суперечності в нормативно-правовій базі, що роблять можливим різне