

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ОБІЙМАНІЙ ПОСАДИ

У статті досліджується питання щодо вдосконалення правового механізму звільнення працівників за невідповідність обійманій посаді.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір, трудові права, правовий механізм, трудове законодавство, трудове право.

В статье исследуется вопрос усовершенствования правового механизма увольнения работников за несоответствие занимаемой должности.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, трудовые права, правовой механизм, трудовое законодательство, трудовое право.

In the article we investigate the question of improvement of the legal mechanism dismissal of employees for discrepancy a post.

Key words: employee, employer, employment contract, labor rights, legal mechanism, labor legislation, labor law.

Постановка проблеми. До складу Причорноморського регіону входять: Автономна Республіка Крим, Одеська, Миколаївська та Херсонська області. 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 високооплатній, 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.

Мета і завдання дослідження. Метою цієї статті є аналіз наукових поглядів про порядок та умови звільнення працівників за невідповідність займаній посаді, відповідних чинних нормативно-правових актів із метою пошуку прогалин, їх усунення та подальшого удосконалення відповідного правового механізму регулювання в досліджуваній сфері.

Завданням цієї статті є визначити проблемні питання відповідного правового механізму, надати конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Виклад основних положень. Питання стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а також удосконалення правового механізму звільнення працівників за невідповідність обійманій посаді, у цих процедурах, свого часу були предметом досліджень М. Г. Александрової, А. П. Александрової, П. В. Ансімова, 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, І. Я. Кисельова, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, В. В. Лазора, Р. З. Лівшиця, О. А. Лукашевої, М. В. Лушнікової, М. І. Іншина, А. Р. Мацюка, Ю. П. Орловського, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, П. М. Рабіновича, В. Г. Ротаня, А. Г. Седишева, В. Н. Скобелкіна, О. В. Смирнова, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Т. Б. Шубіної, О. М. Ярошенка та деяких інших учених.

На законодавчому рівні порядок та умови звільнення працівників за невідповідність обійманій посаді врегульовано ст. 40, 43, 44, 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. 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, 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», буде 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. 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 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 вибухо-небезпечність з точки зору стабільності існуючої суспільної системи» [6]. 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 [7].

Важливо зазначити, що законодавство про працю не передбачає механізму (порядку) визначення кандидатур на звільнення за невідповідність обійманій 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 відсутності кваліфікації для виконання роботи на заміщуваній посаді.

Висновки. 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 обійманій 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 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 чи 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 обійманій посаді чи 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. У той же час, державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. За необхідності, працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій

професії (спеціальності) з подальшим наданням йому роботи. Також доцільно, щоб остаточне рішення щодо кандидатури працівника на звільнення за невідповідність обійманій посаді чи виконуваній роботі роботодавець приймав спільно з трудовим колективом або органом чи особою, що уповноважені на представництво його інтересів, особливо коли йдеться про звільнення за вказаною підставою двох та більше працівників унаслідок недостатньої їхньої кваліфікації для виконання дорученої роботи. Це також підсилить прозорість та об'єктивність правового механізму звільнення працівника за наявності встановлених у ч.2 ст. 40 КЗпП України підстав. Водночас, як доказ необхідності удосконалення законодавства у цьому напрямі, є також відсутність правової регламентації чітких критеріїв відбору осіб, які підлягають звільненню, а які ні, оскільки все ж таки остаточне рішення про звільнення за досліджуваними підставами приймає роботодавець. У кожному конкретному випадку підприємець, за згодою з представниками працівників, повинен визначити порядок пріоритетності кожного з них [6]. У той же час, може мати місце дещо спрощений механізм відбору кандидатур для звільнення: у деяких підприємствах у колективні договори включають правила про «атриції». Згідно з цими правилами, звільнення працівників, які мають тривалий безперервний стаж роботи, допускається лише за дисциплінарні проступки. У випадку ліквідації робочих місць, у результаті технічних змін чи злиття компаній, ці працівники переміщуються на робочі місця працівників, що звільняються за власним бажанням, виходять на пенсію, звільняють робочі місця з природних причин (смерть, інвалідність, хвороба). При включенні до колективного договору положення про «атриції» підприємці, зазвичай, припиняють прийом нових працівників.

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

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про державну таємницю: Закон України від 21 січня 1994 р. із змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 16. – Ст. 93.

3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. із змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
4. Іншин М. Щодо правового статусу співробітників органів внутрішніх справ, які звільнені за скороченням штатів / М. Іншин // Право України. – 1998. – № 11. – С. 116–117.
5. Сташків Б. Вдосконалення законодавства про допомоги / Б. Сташків // Право України. – 1997. – № 7. – С. 18–21.
6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – Ст. 728.

Рецензенти: Лопушинський І. П., к.держ.упр;
Козлова Л. В., к.держ.упр.

© Бондар О. С., 2013

Дата надходження статті до редколегії 15.05.2013 р.

БОНДАР О. С. – здобувач кафедри цивільного права та процесу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.

Коло наукових інтересів: правові аспекти механізму звільнення працівників з посади.