

УДК 349.2

І. М. Кравченко

ЩОДО ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З НЕВІДПОВІДНІСТЮ ЙОГО ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ

Актуальність теми. Становлення й розвиток нашої країни як демократичної держави є процесом тривалим і досить складним. Це обумовлюється специфікою перебудови мислення та перегляду пріоритетів у всіх сферах життя суспільства, переходом від екстенсивного розвитку економіки до інтенсивного, від авторитарних методів управління державою до демократичних важелів і підходів у забезпеченні розвитку соціуму, де основним джерелом влади є народ. За таких умов загальнолюдські цінності, такі як права й свободи громадян, виходять на перше місце, адже гарантування їх дотримання, правового забезпечення й захисту є запорукою забезпечення балансу інтересів у суспільстві між усіма його суб'єктами.

Стан наукового дослідження. Реальне забезпечення таких прав і свобод кожного громадянина можливе лише за комплексної взаємодії різного роду гарантій, надання й виконання яких є головним завданням держави. Одним із видів таких гарантій є юридичні гарантії. В умовах сьогодення юридичні гарантії трудових прав є предметом дослідження таких учених, як С.С. Алексєєв, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, О.М. Мартинов, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, С.М. Тимченко та інші.

Метою статті є визначення юридичних гарантій, які забезпечують процедуру звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: надати визначення поняттю «юридичні гарантії трудових прав працівників», а також з'ясувати й проаналізувати юридичні гарантії, які забезпечують законне звільнення працівника за невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі.

Виклад основного матеріалу. Юридичні гарантії являють собою сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються та захищаються права, запобігаються їх порушення, поновлюються права, які зазнали посягання [1, с. 31]. О.В. Міцкевич вважає, що юридичні гарантії – це встановлений державою порядок діяльності державних органів та установ, громадських організацій, спрямований на попередження й припинення посягань на права громадян, на відновлення цих прав і залучення до відповідальності за їх порушення [2, с. 16]. Незважаючи на тривалий час функціонування законодавства про працю як окремої галузі та гарантій як правового явища, у юридичній термінології немає легального визначення поняття «юридичні гарантії трудових прав працівників» та єдиного розуміння цієї категорії. Так, на думку Л.В. Грицишиної, юридичні гарантії права на працю – це дієві важелі, за допомогою яких забезпечується існування стабільних трудових правовідносин [3, с. 158]. В.І. Князєв зазначає, що юридичні гарантії права на працю – це державно-правові засоби, які забезпечують здійснення й охорону трудових прав громадян, які найбільшою мірою складають механізм реалізації цих прав [4, с. 30].

У свою чергу М.І. Кучма та І.А. Хлистова вважають, що юридичні гарантії права на працю – це засоби й способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечується реальне здійснення наданих громадянам трудових прав [5, с. 4]. Аналізуючи наведені думки вчених, варто зробити висновок, що під юридичними гарантіями трудових прав працівників слід розуміти встановлену чинним законодавством систему способів і засобів, які спрямовані на забезпечення реалізації трудових прав громадян, їх охорону, а також захист і відновлення в разі порушення з боку роботодавця.

Отже, юридичні гарантії є тими правовими засобами, на які покладається завдання забезпечити кожному безперешкодно реалізацію всього комплексу наданих йому трудових прав. Без створення системи ефективних юридичних гарантій права, проголошені в Конституції України, можуть стати лише декларативними.

Продовжуючи, відзначимо, що юридичні гарантії трудових прав працівників знаходять своє закріплення в нормах як національного законодавства (Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки»), так і в міжнародних нормах (Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [6], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. [7] тощо).

Відтак пропонуємо розглянути юридичні гарантії, які забезпечують процедуру звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі.

Насамперед відзначимо, що однією з гарантій під час звільнення працівників є необхідність отримання роботодавцем попередньої згоди профспілкового органу, членом якого є працівник, у випадках і порядку, визначених ст. 43 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [8]. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган. Відтак власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше ніж через місяць із дня отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження в справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) та після її отримання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у наданні згоди на звільнення працівника (ч. 1 ст. 43 КЗпП) розглядає спір по суті.

КЗпП в ст. 43-1 встановлює також випадки, коли роботодавець має право розірвати трудовий договір із працівником без попередньої згоди профспілкового органу [8]. За загальним правилом звільнення в цих випадках відбувається з не залежних від роботодавця обставин, а тому позиція профкому тут суттєвого значення не має.

Також відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП [8] роботодавець не має права звільнити працівника за невідповідність займаній посаді в період його тимчасової непрацездатності або перебування його у відпустці. Відпустку, у період якої не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця, слід розглядати як будь-яку

відпустку, встановлену ст. 4 Закону України «Про відпустки» [9]. Винятком із цієї заборони може бути виключно ліквідація підприємства. Зазначене положення КЗпП, на наш погляд, є самостійною юридичною гарантією розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

Відтак вказана гарантія допускає звільнення лише у випадку, коли працівника неможливо перевести за його згодою на іншу роботу. Власник виключить поновлення працівника на роботі з причини невжиття ним заходів для переведення працівника лише за умови, що запропонує працівникові, який звільняється, вакансії, на які може претендувати працівник з урахуванням спеціальності, кваліфікації, досвіду трудової діяльності та стану здоров'я. Водночас не можна сказати, що власник зобов'язаний запропонувати працівникові, який звільняється, усі ці вакантні робочі місця (посади). Зрештою, добір працівників – це право власника. Одного небажання працівника зайняти запропоноване йому робоче місце (посаду) для подання до власника вимоги про надання іншої роботи не достатньо.

До юридичних гарантій розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді, на нашу думку, також доцільно віднести існування в трудовому законодавстві України норм щодо заборони звільнення деяких категорій працівників, а саме: вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП); одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП); молодих працівників віком від 15 до 28 років, прийнятих на роботу після закінчення навчання, протягом 2 років після прийняття їх на роботу (ст. ст. 197, 198 КЗпП); осіб, призваних на військові збори (Закон України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» [10]) та інших. Відтак ці категорії не підлягають звільненню ні за яких обставин, за винятком повної ліквідації підприємства, установи, організації. Водночас слід підкреслити, що зазначений рівень гарантування, на наш погляд, є не найвищим, оскільки існує категорія осіб, для якої встановлено ще вищий рівень гарантій за розірвання трудового договору, що полягає, крім заборони їх звільнення, в обов'язку їх працевлаштування в разі ліквідації підприємства. Це такі категорії працівників: вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП), одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, працівники молодше 18 років. Однак слід наголосити, що норми, які встановлюють обов'язок працевлаштування вказаних категорій працівників (ч. 3 ст. 184, ст. 198 КЗпП), не є ефективними в умовах сьогодення та вимагають відповідного вдосконалення, оскільки криза призвела до численних скорочень і взагалі ліквідації багатьох підприємств в Україні, у результаті чого навіть висококваліфікованим і досвідченим працівникам важко працевлаштуватися, а говорити про вчасне й термінове працевлаштування жінок-матерів тоді взагалі не варто. Тому доцільно внести зміни до зазначених норм та встановити обов'язок роботодавця виплачувати достатній розмір компенсації вказаним категоріям осіб за неможливості їх швидкого працевлаштування на нове підприємство, а також слід посилити відповідальність за немотивовану відмову в прийнятті вказаних категорій на роботу.

Чинним КЗпП також передбачено те, що під час припинення трудового договору в разі невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі

внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а також у разі відмови в наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку [8].

Чинним КЗпП також у ст. 116 передбачено, що за звільнення працівника виплата всіх сум, які належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми має бути виплачено не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові за звільнення, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум [8].

Не менш важливою гарантією є те, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку та провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП. Також у разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Серед правових гарантій розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді є право кожного працівника на звернення до суду за захистом своїх порушених під час звільнення трудових прав. Статті 55, 124 Конституції України гарантують кожному громадянину право звернутися з будь-яких питань безпосередньо до суду [11]. Судовий захист трудових прав є одним із найважливіших елементів захисту трудових прав працівників.

Так, трудове законодавство України (зокрема ст. 233 КЗпП) встановлює, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в справах про звільнення в місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Не менш важливим способом захисту є також позасудовий захист. Так, на думку Л.В. Котової, позасудовий захист включає можливість звернення до органів прокуратури, виконавчої влади, а також право на вирішення розбіжностей у юрисдикційному органі на підприємстві – комісіях із трудових спорів [12, с. 67].

Отже, аналізуючи усе викладене, можна сказати, що юридичні гарантії, які забезпечують процедуру звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі, є досить важливим питанням, тому нині такі гарантії потребують або першочергового перегляду й розширення в чинному КЗпП України, або врахування всіх існуючих недоліків у новому Трудовому кодексі України.

Висновки. На основі наведеного нами пропонується до переліку гарантій, які стосуються предмета дослідження, ввести такі: або в разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді (за результатами атестації) запропонувати йому місце з менш кваліфікованими вимогами до виконання трудових функцій, або гарантувати працедавцем разове направлення на підвищення кваліфікації, якщо така процедура є фактично можливою.

Література

1. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе / под ред. Л.Д. Воеводина. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1987. – 113 с.
2. Мицкевич А.В. О гарантиях прав и свобод советских граждан в общенародном социальном государстве / А.В. Мицкевич // Советское государство и право. – 1963. – № 8. – С. 15–21.
3. Грицишина Л.В. Юридичні гарантії права на працю та їх значення в умовах ринкової економіки / Л.В. Грицишина // Вісник Хмельницького університету регіонального управління та права. – 2004. – № 12. – С. 157–158.
4. Князев В.І. Конституційні гарантії прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в Україні / В.І. Князев // Право України. – 1998. – № 11. – С. 29–32.
5. Кучма М.И. Гарантии и компенсации / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Профиздат, 1982. – 279 с.
6. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ ООН від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : міжнародний документ ООН від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
8. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
9. Про відпустку : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
10. Про загальний військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.
11. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
12. Котова Л.В. Система гарантій трудових прав працівника на сучасному етапі / Л.В. Котова // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави : матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 24–25 вересня 2010 р.) / за ред. В.С. Венедіктова. – Х. : Українська асоціація фахівців трудового права ; Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 66–71.

Анотація

Кравченко І. М. Щодо юридичних гарантій забезпечення процедури звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі. – Стаття.

У статті сформульовано поняття «юридичні гарантії трудових прав працівників» та визначено юридичні гарантії, які забезпечують процедуру звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі.

Ключові слова: юридичні гарантії, трудові права працівників, звільнення працівника, невідповідність займаній посаді, невідповідність виконуваній роботі.

Аннотация

Кравченко И. Н. Относительно юридических гарантий обеспечения процедуры увольнения работника в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе. – Статья.

В статье сформулировано понятие «юридические гарантии трудовых прав работников» и определены юридические гарантии, обеспечивающие процедуру увольнения работника в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе.

Ключевые слова: юридические гарантии, трудовые права работников, увольнение работника, несоответствие занимаемой должности, несоответствие выполняемой работе.

Summary

Kravchenko I. N. Concerning the legal safeguards to ensure of procedure of dismissing an employee due to mismatch his office or work performed. – Article.

The article defines the concept of “legal guarantees of labor rights” and defined legal safeguards to ensure that the procedure of dismissal of an employee due to inadequacies in his office or the work performed.

Key words: legal safeguards, labor rights of workers, dismiss an employee, mismatch position, inconsistency with the work.