УДК 331.103.116 : 347.962.283

Прудивус О.В.
кандидат юридичних наук, доцент

Кваліфікація та продуктивність праці працівника і переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Трудове законодавство при звільненні за п.1 ст.40 КЗпП (у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників) встановлює переваги для певних категорій працівників щодо залишення на роботі. Так, переважне право на залишення на роботі надається насамперед особам, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці [1].

Слід відмітити, що судова практика не допускає можливості проведення експертизи визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому учасники трудового спору мають право надавати будь-які допустимі цивільно-процесуальним законодавством докази, що підтверджують факт наявності у звільненого працівника більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці. Такими доказами можуть бути документи й інші відомості про освіту та присвоєння кваліфікаційних розрядів, про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи та раціоналізаторські пропозиції, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про сумісництво професій тощо.

Однією з ознак високої продуктивності праці, на нашу думку, має визнаватися й дисциплінованість працівника. Тому під час застосування норм ст. 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі в разі звільнення, згідно з п.1 ст. 40 КЗпП, рівень продуктивності праці має визначатися з урахуванням наявності чи відсутності у працівника дисциплінарних стягнень. Це підтвер-

джується відповідною судовою практикою (наприклад, ухвала судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 23.04.97 р. у справі №33/261).

У літературі справедливо зауважується, що „адміністрація нерідко порушує встановлений порядок визначення переважного права на залишення на роботі, керуючись не критеріями продуктивності праці і кваліфікації працівника, а звільняє тих, хто є небажаним чи незручним, зашкоджуючи цим виробничим інтересам організації (роботодавцеві)" [2, с. 191]. Проте факти переслідування за критику мають бути підтверджені відповідними доказами та пов'язані причинно-наслідковим зв'язком зі звільненням працівника.

Так, у справі гр. С. суд обґрунтовано визнав законним звільнення працівника за п.1 ст. 40 КЗпП, оскільки встановив, що трудовий договір розірвано через скорочення штату, від запропонованої іншої наявної роботи працівник відмовився і не мав перед іншими працівниками, які обіймали таку саму посаду (виконували таку саму роботу), переважного права щодо залишення на роботі. У березні 1999 р. гр. С. пред'явила позов до радгоспу „Червоноармієць" про поновлення на роботі й стягнення зарплати за час вимушеного прогулу, зазначивши, що вона працювала бухгалтером розрахункового відділу цього радгоспу і наказом від 22.01.99 р. була звільнена за п.1 ст. 40 КЗпП, хоча справжньою причиною цього було не скорочення штату, а переслідування за критику.

Рішенням суду від 20.03.99 р., залишеним без зміни ухвалою судової колегії обласного суду від 25.04.99 р. і постановою президії цього суду від 24.03.00 р., у позові відмовлено. У протесті заступника Генерального прокурора України ставилося питання про скасування судових рішень у справі й надіслання її на новий розгляд. Зазначалося, що суд неповно з'ясував обставини, які мають значення для правильного вирішення питання про можливості працевлаштування позивачки і переважного права на залишення її на роботі.

Під час вирішення справи Верховний Суд постановив, що гр. С. працювала бухгалтером розрахункового відділу радгоспу „Червоноармієць". Через перехід на госпрозрахунок і самофінансування наказом від 12.12.98 р. були скорочені посади бухгалтера розрахункового відділу і бухгалтерів III і IV відділень радгоспу. Оскільки посаду, яку обіймала позивачка, було скорочено, їй за-

пропонували вакантні посади (роботи) бухгалтера II відділення радгоспу, завідуючої складом, доярки, свинарки, робітниці будівельної бригади, від переведення на які вона відмовилась. Через це наказом від 22.02.99 р. її було звільнено з роботи за п.1 ст. 40 КЗпП з дотриманням норм законодавства про працю.

Наведені у протесті доводи про неврахування судом тієї обставини, що гр. С. мала переважне право на залишення на роботі перед іншими працівниками бухгалтерії, непереконливі, оскільки у справі були докази, що названі позивачкою працівники мають однакову з нею кваліфікацію і право на передбачені ст. 42 КЗпП переваги щодо залишення на роботі. Що ж до вказівок у протесті на те, що гр. С. могла претендувати на посаду бухгалтера кооперативу „Сервіс", то вони не ґрунтуються на законі, оскільки цей кооператив є самостійною організацією та й посаду бухгалтера там було запроваджено у 1999 р. Усі посади (роботи), які були вакантні на час звільнення позивачки, їй пропонувались, але вона не погодилась працювати на них.

Незважаючи на те, що гр. С. зверталась зі скаргами на дії керівників радгоспу до різних органів доказів того, що вона піддавалась за це переслідуванню немає. Беручи до уваги, що суд достатньою мірою й усебічно з'ясував обставини справи і постановлені рішення відповідають закону, судова колегія Верховного Суду залишила їх без зміни.

Судова практика також виходить із пріоритетного значення „переважного права" перед „перевагами" (ч.2 ст.42 КЗпП) та субсидіарного характеру останніх. Так, ухвалою судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 15.01.97 р. у справі №33/39 вказано, що „...за умов нижчої продуктивності і кваліфікації позивачки, її посилання на сімейний стан не має правового значення", і це є законним.

Як зазначалося, визначаючи рівень кваліфікації та продуктивності праці, власник або уповноважений ним орган повинен виходити із сукупності чинників, що свідчать про означене. У цьому контексті і судова практика виходить з того, що треба враховувати дані про заохочення працівників однієї категорії та їх стаж роботи (ухвала судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 28.02.97 р. у справі №33/141) та дисциплінарні стягнення (ухвала

судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 23.04.97 р. у справі №33/261).

Література

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.

2. Российское трудовое право. Учебник для вузов. / Отв. Редактор А.Д. Зайкин.— М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998.— 480с.

3. Кленов Е.А. Судебная защита прав работников при увольнении по инициативе администрации // Правоведение.— 1963.— № 1.— С. 43-45.

4. Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України.— 1998.— №8.— С. 212.

5. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. Розділ XIV. Трудове право. / В кн.: Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ.— Харків: Просвіта, 2000.— 232с.

6. Практика судів України в цивільних справах.— 1995.— №3.— 179с.