ПРАВО

УДК 349.227

Андрюшкова О.А.
викладач кафедри цивільно-правових дисциплін та правового забезпечення підприємницької діяльності ХЕПУ

Щодо підстав припинення трудового договору у разі виявлення невідповідності посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації працівника

Кодекс законів про працю України визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, і з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, а власник або фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечити умови праці, які необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін (ст. 21).

Трудове законодавство України та правнича наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин. При цьому загалом припинення трудових правовідносин зв'язане з припинення трудового договору. І хоча змістовно це відмінні явища, адже припинення трудового договору – юридичний факт, що є підставою для припинення трудових правовідносин, у літературі ці два терміна нерідко ототожнюються [6; с. 218].

Припинення трудового договору можливе і є правомірним лише за таких умов: 1) існують законні підстави для його припинення; 2) дотримано установленого порядку звільнення з роботи; 3) є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони – суду, військкомату) [3; с. 281]. Законними підставами для припинення трудового договору вважаються такі обставини, які визначені законодавчими актами.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір, до закінчення його строку, можуть бути розірвані роботодавцем лише на грунті, передбачених законом. Роботодавець на відміну від працівника, позбавлений права на свій розсуд розірвати трудовий договір. Це зумовлено передусім охороною трудових прав працівника та є важливою гарантією від необґрунтованих звільнень за ініціативою роботодавця [7; с. 228].

Загальні підстави для звільнення з ініціативи власника передбачені у статті 40 Кодексу законів про працю , а додаткові підстави для розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників за певних умов – у статті 41 Кодексу законів про працю. На загальних підставах може бути звільнений будь-який працівник, який працює за трудовим договором.

Питання припинення трудового договору є предметом розгляду у наукових статтях різних науковців, зокрема, Н.Б. Болотіна, П.Д. Пилипенко, Н.М. Хуторян та інших.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом також у випадку невідповідності працівника посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а так само у разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

У наш час розвиток науки і техніки, вдосконалення і ускладнення обладнання, застосування нових технологічних процесів, комп'ютеризація виробничої діяльності, висувають до працівника нові вимоги, ставлять перед ним завдання підвищувати свою кваліфікацію. У тих випадках, коли працівник не підвищує свою кваліфікацію, не застосовує нові технології, комп'ютерну техніку і в результаті цього не може виконувати функційні обов'язки належним чином, можна порушити питання про невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі. Слід підкреслити, що припинення трудового договору на таких підставах буде правомірним у разі створення працівникові нормальних умов праці. Причиною визнання невідповідності працівника посаді або виконуваній роботі може бути також стан його здоров'я, у результаті чого працездатність працівника знижується, що перешкоджає якісному виконанню роботи [5; с. 124]. Невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі вна-

слідок недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації є також підставою для звільнення працівника за Трудовим кодексом Російської Федерації (п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодексу Російської Федерації) [2; с. 75.].

У законодавствах зарубіжних країн підстави для звільнення працівника поділяються на три головні групи: підстави, спричинені поведінкою працівника (дисциплінарні проступки); підстави, які стосуються особи працівника, але не зумовлені його провиною; підстави, зв'язані з економічними і виробничими факторами. Підстави для звільнення, які стосуються особи працівника, але не спричинені його виною, - недостатня кваліфікація працівника, відсутність необхідних здібностей або стан здоров'я (хвороби). У законодавстві установлено максимальний строк відсутності за хворобою, протягом якого не допускається звільнення (у Норвегії – 6 місяців зі стажем роботи до 10 років, 1 рік зі стажем більше 10 років; у Нідерландах – 2 роки незалежно від трудового стажу працівника). Досягнення пенсійного віку вважається поважною причиною звільнення для усіх категорій працівників тільки у Швеції та Люксембурзі, для службовців – у Нідерландах. У ФРН законодавство допускає, що досягнення пенсійного віку як підстава для звільнення може бути передбачена у колективному договорі. Автоматичне звільнення у зв'язку з досягнення пенсійного віку може бути зафіксовано у колективних договорах у Франції. У Японії на підприємствах колективний договір або правила внутрішнього трудового розпорядку визначають граничний вік праці (зазвичай 55-60 років). В Іспанії згідно з законом, уряд встановлює максимально припустимий вік для праці у відповідності до ситуації на ринку праці і рекомендаціями органів соціального страхування. У будь-якому випадку цей вік не повинен перевищувати 69 років. У більшості інших країн законодавство не уважає настання пенсійного віку «поважною причиною» звільнення, але встановлює вік примусового виходу на пенсію для визначених категорій працівників, наприклад, керівного персоналу підприємств (США). Існує ще один варіант: особи, які досягли пенсійного віку, виключаються із дії законів, які регулюють звільнення (Великобританія, Італія), тобто, по суті, стають беззахисними перед рішенням підприємця припинити з ним трудові правовідносини. Працівники деяких професій, наприклад, університетські професори, зобов'язані вихо дити у відставку з настанням пенсійного віку (65-70 років) [4;

с. 86-87].

Пункт 2 ст. 40 КЗпП України містить три причини для розірвання трудового договору: виявлення невідповідності працівника виконуваній роботі або посаді внаслідок стану здоров'я і виявлення невідповідності посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, а також скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання функційних обов'язків вимагає доступу до державної таємниці. Спільним для цих причин є те, що їх наявність перешкоджає виконанню тієї роботи, яку відповідно до трудового договору повинен виконувати працівник.

Невідповідністю виконуваній роботі вважається нездатність унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу. Потрібно звернути увагу на те, що підставою для припинення трудового договору стає саме така невідповідність. Якщо власник або уповноважений ним орган, приймаючи працівника на роботу, знали, що у нього немає документа про освіту або досвіду трудової діяльності, передбачених кваліфікаційними характеристиками, то за загальним правилом, він не може звільнити працівника з цих підстав, тому що вони не були виявлені у процесі праці, про них власник знав[1; с. 90]. У такій нездатності виконувати належну роботу немає провини працівника, і її не можна ототожнювати з винним невиконанням трудових обов'язків. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний довести невідповідність працівника посаді або роботі, що виконується. Доказами можуть бути недоліки, помилки в роботі, а також медичний висновок про стійке зниження працездатності працівника, або про те, що така робота заборонена йому за станом здоров'я, або що виконання ним трудових обов'язків є небезпечним для оточення.

Доводами недостатної кваліфікації працівника можуть бути відсутність необхідних знань і навичок, без яких неможливо належним чином виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Разом з тим за цією підставою не можна звільнити працівника, у якого відсутній досвід через коротку тривалість виконання роботи. Також не можна звільнити працівника лише з мотивів відсутності у нього документа про освіту, якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи за трудо вим договором. Пленум Верховного Суду України (постанова від 6 листопада 1992 р.) вказав, що у випадку, коли згідно із законодавством виконання певної роботи допускається лише при наявності

відповідної освіти або після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту), позбавлення цього права може бути підставою для розірвання трудового договору з працівником з мотивів невідповідності посаді або виконуваній роботі.

Одним з ефективних засобів перевірки відповідності працівника посаді або виконуваній роботі є періодична атестація. Україна в останні роки створила певну нормативно-правову базу з питань атестації працівників. Прийнято, зокрема, такі акти: Положення про проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств , затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571; Положення про порядок проведення атестації державних службовців, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922; Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників і інших фахівців підприємств і організацій залізничного транспорту України, затверджене наказом Міністерства транспорту України від 16 квітня 1996 р. № 127; Положення про порядок проведення атестації лікарів, затверджене наказом міністерства охорони здоров'я України від 19 грудня 1997 р. № 359; Положення про атестацію провізорів і фармацевтів, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 липня 1998 р. № 321; Інструкція про атестацію службових осіб митних органів України, затверджену наказом Голови Державної митної служби України від 5 березня 1997 р.; Положення про атестацію наукових працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475, та інші. У частині, не врегульованій законодавством України, порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників, фахівців підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту, зв'язку регулюється Положенням, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР від 5 жовтня 1973 р. зі змінами і доповненнями.

За загальними правилами атестація працівників проводиться один раз на три-п'ять років. Конкретні строки атестації визначаються керівником підприємства за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації і доводяться до відома осіб, які підлягають атестації, не пізніше, ніж за один місяць до початку атестації. Черговій атестації не підлягають: особи, які

працюють на підприємстві або на відповідній посаді менше одного року, а також молоді спеціалісти, вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років. Жінки, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку проходять атестацію не раніше, ніж через рік після виходу на роботу. Для проведення атестації керівник підприємства призначає атестаційну комісію з числа керівних працівників, висококваліфікованих спеціалістів. До складу комісії можуть входити також представники первинних профспілкових організацій.

За результатами проведення атестації комісія може прийняти одне з таких рішень: відповідає посаді; відповідає посаді при умові поліпшення роботи і виконання рекомендацій комісії з повторною атестацією через рік; не відповідає посаді.

З урахуванням рішення атестаційної комісії керівник підприємства має право перевести працівника, який за результатами атестації визнаний таким, що не відповідає посаді, за його згодою на іншу роботу. У разі неможливості переведення керівник у термін не більше 2 місяців від дня атестації може розірвати трудовий договір з працівником за п. 2 ст. 40 КЗпП. Потрібно звернути увагу на те, що висновки атестаційної комісії мають рекомендаційний характер і оцінюються у сукупності з іншими доказами у справі (п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р.). Працівник може бути звільнений у такому випадку лише за наявності фактичних даних, що підтверджують неможливість належного виконання працівником трудових обов'язків і у разі неможливості переведення його на іншу роботу.

Атестаційна комісія також може давати рекомендації щодо кар´єрного зросту працівника про заохочення зросту про переведення на іншу роботу, поліпшення діяльності працівників і підвищення ділової кваліфікації. Атестаційна комісія має право проводити атестацію за умови присутності не менше 2/3 членів комісії, а рішення приймаються нею більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії. Рішення атестаційної комісії має рекомендаційний характер. За результатами атестації трудовий до говір може бути розірваний не пізніше двомісячного терміну з дня проведення атестації.

Література

1. Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. Издание четвертое, дополненное и переработанное. – Х.: ООО «Одиссей», 2004. – 736 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Новая редакция (по состоянию на 1 февраля 2007 года). – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2007. – 240с.

3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).

4. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Изд. Группа НОРМА-ИНФРА.М., 1998 – 263 с.

5. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание третье, переработанное и дополненное / Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2004. – 672 с.

6. Прокопенко В.І. Трудове право України. – Х., 1998. – с. 218.

7. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В Я. Буряк, З.Я. Козак та ін..; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.