УДК 349.2. (477)

Андрюшкова О.А.
викладач кафедри цивільних
дисциплін ХЕПУ

Історико-правовий аналіз розірвання трудового договору за п.2 ст. 40 КЗПП України

Анотація:

У статті досліджено такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі як недостатня кваліфікація або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню роботи. Зроблено аналіз розвитку вказаних підстав розірвання трудового договору.

Ключові слова: розірвання трудового договору, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, недостатня кваліфікація.

Аннотация:

В статье исследованы такие основания расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа как недостаточная квалификация или состояние здоровья, препятствующих продолжению работы, проанализировано развитие указанных оснований расторжения трудового договора.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, недостаточная квалификация.

Annotation:

In the article showed the termination of the employment contract at the initiative of the owner or his authorized body in case of non-compliance officer position occupied or performance of work due to inadequate training and health that hamper the continued work. The analysis of development of the indicated grounds of dissolution of labor contract is done.

Key words: termination of employment contract, employee non-compliance of the occupied position or performance of work, lack of qualification and health.

Законодавство про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі й на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України, здебільшого формувалось до внесення істотних змін та доповнень у законодавство про працю. Саме тому, вважаю, надзвичайно актуальним нині є дослідження історичного становлення і розвитку інституту звільнення працівників з ініціативи роботодавця, і зокрема, на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. Неможливо знайти адекватний сучасним вимогам розбудови правової держави механізм захисту працівників від незаконного звільнення чи удосконалити врешті решт діючий без дослідження його історичних витоків та узагальнення досвіду з цієї проблеми.

Слід зазначити, що питання припинення трудових правовідносин і, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилось в центрі уваги вчених правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, Р.З. Лівщиць, А.Р.Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, З.К. Симорот, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, О.В. Ярхо та ін.

Кожний роботодавець зацікавлений у довготривалій роботі працівника на підприємстві, але в той же час роботодавець має право припинити трудовий договір з тим або іншим працівником, в якому підприємство не має потреби. Взаємну зацікавленість працівника та роботодавця один в одному створити не завжди вдається. Трапляється, що інтереси роботодавця і працівника щодо продовження трудових відносин не співпадають. На відміну від працівника, як правило, вільного у вирішенні питання про припинення договору за власною ініціативою, роботодавець може розірвати договір тільки за підстав, встановлених чинним законодавством.

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначені в законі. Основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством: це основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Загальними

вважають такі підстави**,** що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі народного господарства. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників [12].

Вважаю необхідним звернути увагу на три етапи становлення інституту припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця і дослідити зміст підстави розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Перший етап становлення і вдосконалення законодавства про припинення трудових правовідносин, пов'язаний з прийняттям Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року [2, с. 458-459] і завершується першою кодифікацією трудового законодавства Української СРР. Підстави звільнення працівника були закріплені в статті 46 Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року. Такими підставами були:

а) повна або часткова ліквідація підприємства, установи чи господарства, а також скасування окремих обов'язків чи робіт;

б) зупинення робіт на строк більше одного місяця;

в) закінчення строку чи виконання роботи, якщо вона носила тимчасовий характер;

г) явна непридатність працівника до роботи за наявності спеціальної постанови органів управління підприємством та згоди відповідної профспілкової організації;

д) за бажанням працівника.

Працівник вправі був оскаржити постанову органів управління підприємством при звільненні з підстав, передбачених у пп. а, б, г статті 46 КЗпП РРФСР 1918 року до місцевого відділу праці. Рішення місцевого відділу праці зацікавлена сторона вправі була оскаржити до обласного відділу праці, постанова якого була остаточною і оскарженню не підлягала.

Другий етап становлення й удосконалення українського законодавства розпочинається від моменту прийняття Кодексу законів про працю УСРР 1922 року, затвердженого Постановою Всеукраїнського Центрального Виконавчого Комітету (ВУЦВК) від 2 грудня 1922 року [3, ст. 751] і завершується 1970 роком, тобто до проведення другої кодифікації трудового законодавства. У статті 1 Кодексу законів про працю 1922 р. (КЗпП 1922 р.) було зазначено, що "постанови Кодексу законів про працю поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, у тому числі і вдома (квартирників),

і обов'язкові для всіх підприємств, установ та господарств (державних, не виключаючи військових, громадських і приватних, в тому числі й тих, що роздають роботу додому), а також на осіб, що застосовують найману працю за плату".

Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача містилися у статті 47 КЗпП 1922 року. Наймач вправі був звільнити працівника:

а) у разі повної або часткової ліквідації підприємства, установи чи господарства, а також у разі скорочення штатів;

б) внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру;

в) у випадку виявлення непридатності працівника виконувати роботу;

г) у випадку систематичного невиконання працівником, без поважних причин, обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

д) внаслідок вчинення найнятим злочину, безпосередньо пов'язаного з його роботою і встановленого судовим вироком, який набув законної сили, а також при перебуванні працівника під вартою більше двох місяців;

є) у разі нез'явлення на роботі більше трьох днів підряд або в цілому більше шести днів в місяць без поважних причин;

ж) у разі відсутності працівника на роботі через тимчасову втрату працездатності після закінчення двох місяців з дня такої втрати, а в разі тимчасової втрати працездатності після вагітності і пологів – після закінчення двох місяців понад встановленого чотирьохмісячного строку.

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи наймача, що закріплена в КЗпП 1922 року, була виявлена непридатність працівника виконувати роботу, яка покладена на нього трудовими обов'язками. М.Г. Александров справедливо підмітив, що непридатність працівника виконувати роботу в контексті пункту "в" статті 47 КЗпП необхідно розуміти як наявність таких обставин, що взагалі або в даний момент не могли бути критерієм для визнання провини працівника [6, с. 211]. З цієї підстави наймач вправі був звільнити працівника у випадку повної або часткової втрати ним працездатності і неможливості виконувати роботу, що підтверджувалося медичним висновком. У правовій літературі зазначалося, що сам факт часткової втрати працездатності не міг бу-

ти підставою для звільнення працівника у зв'язку з непридатністю [7, с. 13].

За непридатністю підлягали також звільненню працівники, які були позбавлені права виконувати певну роботу, якщо за законом виконання її допускалося після одержання в установленому порядку спеціальних прав (шофери, водії електротранспорту). Цікавою, на мій погляд, була позиція Л.П. Коняхіна, який стверджував, що звільнення шоферів не є правильним за пунктом "в" ст. 47 КЗпП УСРР, оскільки позбавлення права управління транспортним засобом безпосередньо пов'язане з винними діями працівника, в той час досліджувана підстава передбачає можливість звільнення в разі відсутності його провини [8, с. 28]. Автор запропонував передбачити в законодавстві позбавлення права управління транспортним засобом як самостійну підставу звільнення, без виплати вихідної допомоги. Інші науковці пропонували диференціювати звільнення за непридатністю залежно від провини працівника і в статті, яка передбачатиме цю підставу звільнення вказати три пункти: відсутність достатньої працездатності чи кваліфікації; вчинення аморальних проступків, які несумісні із займаною посадою; позбавлення права управління транспортом та встановити різні правові наслідки залежно від конкретної причини непридатності (невиплата вихідної допомоги, попередження про наступне звільнення) [5, с. 87].

Третій етап розвитку законодавства про розірвання трудових правовідносин зумовлений прийняттям 15 липня 1970 року Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, що були введені в дію 1 січня 1971 року [9, ст. 265], та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, який був введений з 1 червня 1972 року [1, ст. 375]. Новий Кодекс у цілому відтворив структуру Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, проте його норми стали конкретнішими, змістовнішими та дещо краще захищали працівників від можливого незаконного звільнення. Підґрунтям такого твердження може слугувати порівняльний аналіз статей 17 Основ та 40 КЗпП УРСР. Обидві статті визначають підстави розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації та схожі за змістом. Відмінність полягає лише у тому, що ст. 40 КЗпП УРСР містить норму, яка була відсутня в Основах і забороняє такі звільнення в період тимчасової непрацездатності працівника (за винятком пункту 5 цієї ж статті) та перебу-

вання його у відпустці. У КЗпП УРСР 1971 року було зазначено, що адміністрація вправі розірвати з власної ініціативи трудовий договір з працівником незалежно від того, на який строк його було укладено. Такими підставами, передбаченими статтею 40 КЗпП УРСР, у той період були:

1) ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджали продовженню даної роботи;

3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогул без поважних причин (в тому числі поява на роботі в нетверезому стані);

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством Союзу РСР не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. При звільненні з підстав, передбачених пунктами 1, 2, і 6 ст. 40 КЗпП УРСР роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику іншу роботу [1, ст. 375].

Зі змісту проаналізованої статті вбачається, що перелік зазначених підстав поширюється на всіх працівників і є вичерпним. Як зазначив М.Г. Александров, термін "лише" забороняє звільнення працівників з будь-яких інших додаткових загальних підстав [10, с. 269]. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний роботодавцем у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [11].

У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця законодавство зобов'язує роботодавця довести фактичне існування визначених у законодавстві підстав звільнення працівника. Тобто, роботодавець має забезпечити обґрунтованість звільнення.

Як слушно зауважив О.І. Процевський, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі має бути обумовлена: по-перше, недостатньою кваліфікацією як самостійною підставою розірвання трудового договору; по-друге, станом здоров'я як другою підставою звільнення з роботи; по-третє, скасуванням допуску до державної таємниці. Перша і друга підстави мають свідчити про те, що вони перешкоджають працівникові продовжувати роботу, яка була обумовлена при укладенні трудового договору. Щодо третьої підстави, то вона застосовується лише тоді, коли виконання покладених на працівника обов'язків потребує доступу до державної таємниці. Сьогодні за чинним законодавством оцінку недостатньої кваліфікації визначають кваліфікаційна або атестаційна комісії. Рішення ж про невідповідність працівника виконуваній роботі або займаній посаді та про правові наслідки цієї невідповідності на підставі висновку відповідної комісії приймає роботодавець[4; с. 17].

Розглядаючи підставу розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України у перспективі, зауважу, що у проекті Трудового Кодексу України вказана підстава сформульована більш детально. По-перше, у ст.. 105 Проекту вказано, що «трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це працівника не пізніше ніж за місяць, якщо виявлена невідповідність є наслідком стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком або недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами». По-друге, окремо виділена можливість розірвання трудового договору у разі «втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи». По-третє, ст.ст. 72-75 Проекту закріплюють порядок проведення атестації працівників з метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді[13].

Література

1. Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

2. Кодекс законов о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.

3. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.

4. Процевський О.І. Особливості застосування п. 2 ст. 40 КЗпП України / О.І Процевський // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди «Право». – 2010. – Випуск № 14. – 16-20 с.

5. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. – М.: Юрид. лит., 1966. – 160 с.

6. Советское трудовое право: учебник / Под ред. Александрова Н.Г. – М.: Юрид. лит., 1963. – 414 с.

7. Карпинский С.К. Снегирева И.О. Трудовые споры рабочих и служащих // Научный комментарий судебной практики по гражданским делам. – М.: Госюриздат., 1961. – 13 с.

8. Коняхин Л.Г. Увольнение шоферов, лишенных водительских прав. – М.: Вестник Московского ун-та. – Серия Х, Право. – 1965 г. – № 1. – 36 с.

9. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

10. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, учебник. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.

11. http://zakon.rada.gov.ua/cgi-in/laws/main.cgi?page=2&nreg=322-08.

12. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: Дис… канд. юрид. наук: 12.00.05/ Інститут держави і права ім.. В.М. Корецького Національної академії наук України. – Київ, 2004. – 212 с.

13. http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1pf3511=30947.