

УДК 349.2

І.М. КРАВЧЕНКО, Сєверодонецький інститут Міжрегіональної академії управління персоналом

НЕВІДПОВІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ ЧИ ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ ЯК НЕОБХІДНА ПІДСТАВА ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Ключові слова: невідповідність, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, недостатня кваліфікація, стан здоров'я

Реалії сьогодення свідчать про значні недоліки в галузі трудового права, зокрема значної актуальності набуває проблема припинення та розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником. І це не дивно, адже в трудових правовідносинах велике значення для роботодавця має співвідношення вимог до роботи і наявної здатності працівника до її виконання, вміння вдало розпоряджатися своїми знаннями та навиками, яке знаходить свій прояв через категорію відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. У протилежному випадку працівник вважається таким, що не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі і може бути звільнений за п.2 ст.40 КЗпП України.

Дослідження змісту невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі здійснювали такі вчені як: М.В. Дедюєва, Н.Б. Болотіна, А.К. Довгань, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко [1], А.Ю. Пашерстник [2], О.С. Пашков [3]. Доцільно відмітити і те, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як передумова припинення трудових відносин, постійно є центром уваги вчених-правознавців. Так, даним питанням займалися наступні вчені: М.Г. Александров, М.Й. Бару, І.В. Зуб, І.А. Іоннікова, Л.І. Лазор,

Р.З. Лівшиць, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський та ін.

Метою статті є з'ясування сутності невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідної підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, вивчення причин, що спричиняють виникнення такої підстави. Для досягнення визначеної мети необхідно вирішити такі завдання: надати визначення поняттю «невідповідність», «невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі», а також з'ясувати і проаналізувати причини, що найбільш чітко та зрозуміло визначають зміст невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Так, у науковій літературі панує думка, що невідповідність – це об'єктивна нездатність працівника внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу [4, с.241]. При цьому необхідно зазначити, що невідповідність як підстава звільнення з роботи є неможливістю виконання дорученої роботи у зв'язку з відсутністю необхідної кваліфікації або достатньої працездатності. Такий працівник за своїми діловими якостями не відповідає виконуваній роботі, у зв'язку з чим сам факт невиконання трудових обов'язків не є протиправним і питання про доведення вини працівника не виникає [5, с.67].

Щодо невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, то варто зазначити, що на законодавчому рівні легально-го визначення даного поняття ще досі нема, що є значним недоліком в трудовому законодавстві, загалом у сфері трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. На сьогодні вказане поняття знаходить своє закріплення лише в юридичному термінологічному словнику та в наукових дослідженнях фахівців в сфері трудового права, які хоча безпосередньо детально не вивчали це питання, але зазначали про нього в свої працях.

Передусім зазначимо, що український юридичний термінологічний словник містить визначення поняття «невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі» такого змісту – це одна із підстав для звільнення робітників і службовців з ініціативи адміністрації. При цьому звільнення за вказаною підставою допускається у зв'язку з недостатньою кваліфікацією або станом здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

Своє вираження вказане поняття знаходить і в судовій практиці, в якій визначено, що невідповідність працівника займаній посаді – це неякісне виконання роботи, неналежне виконання функціональних обов'язків за умови, що вони викликані недостатньою кваліфікацією та за відсутності вини працівника в неналежному виконанні посадових обов'язків [6].

Цілком беззаперечною є думка Н.Б. Болотіної, яка вважає, що невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі – нездатність працівника через недостатню кваліфікацію, підготовку чи стан здоров'я належним чином виконувати обумовлену трудовим договором роботу, а також: зниження працездатності, що перешкоджає якісно виконувати роботу без шкоди для здоров'я працівника чи здоров'я оточуючих його осіб. При цьому, до доказів невідповідності працівника посаді або виконуваній роботі автор відносить недоліки, помилки в останній, а також медичний висновок про стійке зниження працездатності працівника, про те, що дана робота протипоказана йому за станом здоров'я або що виконання ним трудових обов'язків є небезпечним для оточуючих [7, с.356].

Аналізуючи вищевикладені думки науковців, вважаємо за доцільне зазначити і думку А.К. Довганя, котрий у своїх працях зазначає, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі – підтверджена у встановленому законодавством порядку його нездатність належним чином виконувати доручену роботу в умовах, коли йому була забезпечена можливість її виконання на потріб-

ному рівні і коли неналежне її виконання не викликано незалежними від працівника причинами [8, с.88].

Отже, вивчення й аналіз наукових праць, в яких порушується розглядувана проблематика, дозволяє зробити висновок та визначити поняття «невідповідність працівників займаній посаді або виконуваній роботі» в такій інтерпретації – це неспроможність працівника вчасно та якісно виконувати покладені на нього функціональні обов'язки відповідно до посадових вимог на визначеному рівні, що передусім проявляється через відсутність у працівника відповідного документа про освіту, який є підтвердженням наявних у нього визначених знань та навиків у певній сфері та нівелює можливість виконання покладених на нього обов'язків та завдань.

Отже, аналізуючи вищевикладені думки авторів щодо з'ясування сутності такої підстави як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, необхідно зауважити на тому, що роботодавець вправі застосовувати вказану підставу при звільненні працівника за умови недостатньої кваліфікації та незадовільного стану здоров'я. Свідченням цього є те, що ряд вчених, таких як Н.К. Вапнярчук, А.К. Довгань, Н.М. Лукашева та інші, схильні до думки, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава звільнення працівника за ініціативою роботодавця, яка знаходить своє закріплення в п.2 ст.40 КЗпП України, передбачає дві причини – це недостатня кваліфікація та стан здоров'я.

Так, Н.К. Вапнярчук у своїх наукових працях зазначає, що п.2 ст.40 Кодексу законів про працю України передбачає дві причини, що найбільш чітко та зрозуміло визначають зміст невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: недостатня кваліфікація або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. Ці причини є об'єктивними, тобто такими, що не залежать від волі працівника, тому вони не

можуть бути поставлені йому за провину [9, с.164].

Вказану позицію підтримує і А.К. Довгань, котрий стверджує, що Згідно з п.2 ст.40 КЗпП України трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом у 2-х випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок: 1) недостатньої кваліфікації або 2) стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи [8, с.82].

В свою чергу, Н.М. Лукашева, підтримуючи своїх колег щодо дослідження такої підстави як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, вдало зазначає, що основними обставинами, які спричинили вказану невідповідність є недостатня кваліфікація та стан здоров'я [10, с.158]. Отже, як бачимо з аналізу вищезазначених тверджень, задля застосування невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, як однієї з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, необхідні дві основні обставини (причини) – це недостатня кваліфікація та стан здоров'я.

Так, розкриваючи зміст поняття «недостатня кваліфікація», передусім зазначимо, що термін «кваліфікація» характеризує ступінь навченості людини конкретній професії, спеціальності або роботі відповідно до присвоєної їй кваліфікаційної категорії (розряду, класу). Іншими словами кваліфікація характеризує ту чи іншу вправність працівника, яка притаманна та належить тільки йому, є його внутрішньою властивістю, тобто розкриває його індивідуальну природу [11, с.54].

Цікавою є думка і М.І. Долишній, котрий дає визначення кваліфікації в такій інтерпретації – це постійна динамічна здатність людини включатися до цілеспрямованого виробничого процесу, виконувати передбачені технологією трудові операції та виробляти необхідний суспільству продукт [12, с.184]. З цього слідує, що основними складовими кваліфікації є: знання, вміння, досвід роботи, за-

гальна освіта, спеціальна підготовка. І саме тому, щоб отримати певну кваліфікацію, необхідно отримати і відповідну підготовку, яка дозволить працівнику належно виконувати поставлені перед ним завдання.

Визначаючи сутність недостатньої кваліфікації, С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко у своїх працях, як приклад, недостатньої кваліфікації наводять невідповідність працівника виконуваній роботі, що повинно підтверджуватись об'єктивними фактичними даними (актами про випуск браку довідками про невиконання норм виробітку тощо) [1, с.368]. Як зазначає В.І. Щербина, нездатність працівника належним чином виконувати доручену йому роботу повинна виражатися в конкретних фактах невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків. Автор вказує, що від того, наскільки чітко регламентовані зазначені обов'язки, багато в чому залежить і виконання ним дорученої роботи на належному рівні [13, с.155].

При цьому, доцільно відмітити, що чинним законодавством визначено, що звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю займаній його посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, можливе після того, коли власник дослідить всі обставини та факти неналежного виконання покладених обов'язків, які він отримає при проведенні атестації працівників.

Визначаючи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, варто назвати ще одну, не менш важливу причину, яка дозволяє звільнити працівника за вказаною підставою – це стан здоров'я. Як зазначає Н.М. Лукашева, стан здоров'я – це фактор, який перешкоджає продовженню роботи та є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, прийнято розуміти як такий, що пов'язаний із тимчасовою втратою працездатності, яка встановлюється «лікарем або комісією лікарів» та підтверджується листком непрацездатності [10, с.160]. Отже, для розірвання трудового договору у

зв'язку з невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я слід визнати стійку втрату працездатності, що засвідчується висновком медико-соціальної експертизи і дозволяє визнати працівника не придатним для виконання покладених на нього попередньо трудових обов'язків. Поряд з цим необхідно зауважити, що у нездатності працівника належно виконувати покладену на нього роботу вини працівника немає, оскільки робота ним виконується на підставі тих знань та умінь, які він має, а також за станом свого здоров'я.

Отже, слід підкреслити, що викладений вище матеріал дає нам змогу стверджувати про те, що невідповідність займаній посаді та виконуваній роботі являє собою одну із підстав для розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником. Адже нездатність працівника якісно та вчасно виконувати свої трудові функції та поставлені перед ним завдання через брак потрібних знань або ж за станом здоров'я порушують цикл роботи на тому чи іншому підприємстві, що змушує роботодавця вжити відповідних заходів для забезпечення нормального функціонування трудового процесу та виконання намічених цілей та завдань.

В.Ю. Кікінчук, зазначає, що розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником можливе у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді, яка виявляється внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [14, с.156]. Тобто з позиції автора слідує, що роботодавець вправі звільнити працівника у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі з трьох причин: 1) недостатня кваліфікація працівника; 2) через стан здоров'я; 3) у в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покла-

дених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

З приводу цього варто вказати, що трактування п.2 ст.40 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що трудовий договір укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку 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, є досить невдалим.

По-перше, розкриваючи зміст даної норми бачимо, що недостатня кваліфікація або стан здоров'я поєднані сполучником «або», це дві різні обставини, що спричиняють невідповідність працівника. По-друге, трактуючи п.2 ст.40 КЗпП не зрозумілим є також і те чи розглядати відмову у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці як окрему підставу, чи як одну із обставин, що спричинила неможливість виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків і призвела до невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Адже працівник на якого покладені трудові обов'язки, що вимагають від нього володіння інформації, яка містить державну таємницю у разі її скасування не зможе належно виконувати свою роботу, яка за ним закріплена. Тому, на нашу думку, для чіткого та зрозумілого трактування змісту п.2 ст.40 КЗпП України варто окремо зазначити кожну обставину, що спричиняє невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як це передбачено у проекті Трудового кодексу 2013 року. Так, ст.105 вказаного Проекту зазначає, що трудовий договір за іні-

ціативою 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: 1) стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком; 2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами; 3) втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи. Як бачимо, в Проекті Трудового кодексу 2013 року невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі винесена в окрему статтю в якій кожна з причин її виникнення зазначена окремо, що на нашу думку, дозволяє належно охарактеризувати та визначити зміст кожної з них.

Підбиваючи підсумок, варто сказати, що вагоме значення для належного розкриття вказаної підстави звільнення працівника мають такі обставини як: недостатня кваліфікація, стан здоров'я та відмова від доступу чи скасування доступу до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає такого доступу. Адже як і недостатня кваліфікація, так і незадовільний стан здоров'я працівника повинні підтверджуватись певними висновками, тобто бути доведеними і мати документальне підтвердження. І лише після того, як всі обставини та факти будуть об'єктивно вивчено, роботодавець вправі прийняти рішення та звільнити працівника за невідповідності його займаній посаді або виконуваній роботі з урахуванням усіх вимог чинного законодавства про працю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб і допов. – Х. : Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.
2. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1955. – 231 с.
3. Пашков А. С. Обязанность трудиться по советскому трудовому праву / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталеv. – М. : Юрид. лит., 1970. – 191 с.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Х. : ФІНН, 2011. – 405 с.
5. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість / М. Бару // Право України. – 1998. – № 2. – С. 66–68.
6. Судова практика: Рішення у цивільних справах. – Вісник Верховного Суду України. – 2010. – № 10 (122).
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
8. Довгань А. К. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі: спроба визначення поняття / А. К. Довгань // Проблеми Трудового права. – 2009. – № 103. – С. 82–88.
9. Вапнярчук Н. К. До питання про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (п.2 ст.40 КЗпП України) / Н. К. Вапнярчук // Вісник Академії правових наук України. – 2012. – № 2 (69). – С. 159–166.
10. Лукашева Н. М. Наслідки невідповідності працівника вимогам за станом здоров'я / Н. М. Лукашева // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – 2009. – Т. 22 (61). – № 1. – С. 157–164.
11. Обертышева Л. А. Увольнение по результатам аттестации / Л. А. Обертышева // Трудовые споры. – 2005. – № 11. – С. 53–55.
12. Долишний М. И. Научные основы явления резервов рабочей силы в регионе / М. И. Долишний // Региональные резервы рабочей силы. – К., 1981. – С. 184–190.
13. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

14. Кікінчук В. Ю. Процедура звільнення зі служби в органах внутрішніх справ / В. Ю. Кікінчук // Право і безпека. – 2010. – № 3. – С. 197–200.

Кравченко І. М. Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця / І. М. Кравченко // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 178–183 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_32.pdf

З'ясовано сутність невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі як необхідної підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, досліджено причини, що спричиняють виникнення такої підстави, надано визначення поняттям «невідповідність», «невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі».

Кравченко И.Н. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как необходимое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Выяснена сущность несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе как необходимого основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, изучено причины, вызывающих возникновение такого основания, а также определены такие понятия как «несоответствие», «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе».

Kravchenko I.N. Mismatch of Employee Position or the Work Performed as the Basis for Termination of the Labor Contract by the Employer

The article clarified the essence of inconsistency employee position or work as a necessary basis for termination of the employment contract by the employer, studied the causes of the occurrence of a base, as well as defined concepts such as «non-compliant», «on-compliant employee position or work».

Форум права