

ЛІТЕРАТУРА:

1. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.
2. Проект Трудового кодексу України 22.04.2013, внесений народними депутатами України Я.М. Сухим, О.М. Стояном. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
3. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом N 322-VIII від 10 грудня 1971 року / ВВР. — 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
5. Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-p/paran12#n12>.

УДК 342.9

Кравченко І. О., к.ю.н., ст. викладач
адміністративного та інформаційного права
Сумського національного аграрного університету

Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді

У статті досліджено генезис правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді, надано визначення поняттям «правове регулювання», «звільнення працівників», «звільнення працівників за невідповідності займаній посаді».

Ключові слова: правове регулювання, звільнення працівників, звільнення працівників за невідповідності займаній посаді.

В статье исследовано генезис правового регулирования увольнения работников из-за несоответствия занимаемой должности, дано определение понятиям «правовое регулирование», «увольнение работников», «увольнение работников из-за несоответствия занимаемой должности».

Ключевые слова: правовое регулирование, увольнение работников, увольнение работников из-за несоответствия занимаемой должности.

The article examined genesis of legal regulation of layoffs due to the mismatch position, given the definition of the terms «legal regulation», «layoffs», «laying off workers due to the mismatch held position».

Keywords: legal regulation, layoffs, layoffs due to the mismatch office.

Постановка проблеми. Сучасний стан економічного та соціального розвитку України відбувається в специфічних умовах, характерних для усіх країн пострадянського простору. Цей розвиток поєднує в собі такі риси, як перехід до ринкових відносин паралельно з існуванням авторитарних механізмів управління державою та економікою, непрозорі процеси приватизації та роздержавлення майна, продаж його за копійки незрозумілим структурам, існування «тіньової» економіки. Усі ці фактори призвели до різкого падіння попиту на роботу силу, ріст безробіття і як наслідок погіршення ситуації у відносинах між роботодавцем і працівником. Додатковим негативним явищем, що підсилює поглиблення розбіжностей між суб'єктами трудових відносин, є світова економічна криза.

Отже, слід зазначити, що за таких умов правова захищеність інтересів працівників

набуває все більшого значення та актуальності. Особливо в частині захисту робітника від незаконного звільнення з роботи, адже значна кількість порушень трудових прав працівників має місце саме при звільненні останніх, тому гарантованість права на працю повинна полягати у чіткій регламентації порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Таким чином надзвичайної актуальності набуває дослідження процесу історичного становлення, розвитку та об'єктивної обумовленості правового регулювання звільнення працівників з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі.

Стан дослідження. Щодо правового регулювання, то основні аспекти даного поняття досліджують у своїх працях такі відомі вчені як: С. С. Алексєєв, І. П. Голосніченко, В. С. Аїтов, С. Ф. Кечекьян, М. С. Кельман, Л. М. Шестопалова, Т. І. Тарахонич та інші. Проте, у зв'язку із суспільним розвитком та розвитком ринкової економіки, необхідно дослідити генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді, що й зумовлює *актуальність* даної теми та визначає її *мету*. Завданням статті є дослідження процесу становлення та розвитку правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді, вивчення та дослідження нормативних актів, які сприяли розвитку та становленню підстав звільнення працівника. *Наукова новизна* полягає в тому, що надано визначення поняттю «правове регулювання», «звільнення працівника», проаналізовано думки вчених щодо їх трактування, а також з'ясовано роль та значення нормативних актів, які посприяли становленню та розвитку чинного законодавства, що регулює звільнення працівників за невідповідності займаній посаді.

Виклад основного матеріалу. Розкриваючи питання, яке стало предметом нашої статті, перш за все варто зупинитись та розглянути, що ж собою являють такі поняття як: «регулювання», «правове регулювання», «правове регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді», котрі дозволять більш детально розкрити поставлене перед нами завдання і визначити його сутність та значення для нормального функціонування трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Так, у науковій літературі панує думка, що термін регулювання походить від латинського слова «*regulo*» та за своєю сутністю означає упорядкування, приведення чогось у відповідність до чогось [1, с. 154].

В свою чергу, під правовим регулюванням Л. М. Шестопалова розуміє вплив права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, через систему яких і забезпечується розвиток таких відносин у межах і напрямках, визначених нормами права [2, с. 152]. Водночас потребує уваги і думка Т. І. Тарахонича, котрий вважає, що правове регулювання характеризується як системне утворення, динамічна і функціональна частина правової системи, завдяки якій забезпечується досягнення соціально-корисних цілей [3, с. 12].

Отже, аналізуючи думки вчених щодо інтерпретації поняття «правове регулювання», варто зробити власний висновок та запропонувати визначити дане поняття в такій формі — це системний вплив на суспільну поведінку, що відбувається за допомогою комплексу правових інструментів (нормативно-правових актів, юридичних норм та правових приписів) і спрямований на забезпечення стабільності функціонування суспільства, дотримання законності та гарантії конституційних прав і свобод кожного громадянина.

Задля продовження нашого дослідження, доцільно відмітити, що в наукових працях та літературі, яка присвячена вивченню та дослідженню проблем трудового права, питання звільнення працівників завжди посідала одне з перших місць за

кількістю публікацій та наукових розробок.

Так, у науці трудового права є цілком правильний підхід щодо змісту поняття «звільнення працівника з роботи», яке пов'язується з припиненням трудових правовідносин, що призводить до розірвання договору під роботодавцем працівником. Наприклад, відомі українські вчені Н. Б. Болотіна і В.Я. Бурак вказують на те, що «звільнення з роботи» – це термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин, додатково зазначається, що цей термін може застосовуватися також у всіх випадках припинення трудового договору [4, с. 134].

З приводу цього влучно зазначає і М. М. Коркунов, який вважає, що звільнення, як юридичний факт складається з комплексу погоджених дій роботодавця і працівника, в результаті яких відбувається припинення трудових правовідносин між ними, погашення взаємних трудових прав і обов'язків, міняється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником саме цього роботодавця, а останній втрачає дисциплінарну владу відносно колишнього працівника [5, с. 203].

Отже, вивчаючи праці та наукові думки вказаних вчених, можна визначити звільнення працівників з роботи як процес розірвання трудового договору між працедавцем та робітником, наслідком якого є припинення трудових правовідносин між зазначеними суб'єктами.

Належне в нашому дослідженні слід віддати і звільненню працівників за невідповідності займаній посаді. Адже в умовах сьогодення, коли вносяться постійні зміни в чинне законодавство, трапляються випадки, в яких працівники за браком необхідних знань та умінь не можуть виконати ту чи іншу роботу, що поставлена перед ними.

При порушенні питання про відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді варто встановити чи справляється він з наданою роботою, тобто чи виконує трудові функції. Під яким в науковій літературі прийнято визначати коло робіт, яке доручено працівникові. Від того, наскільки чітко сформульована трудова функція працівника, багато в чому залежить правильність оцінки якості його роботи. Можна сказати, що трудова функція – це угода сторін трудового договору щодо роботи, яку повинен виконувати працівник.

Підсумовуючи вищевикладене, наразі варто дати визначення поняттю звільнення працівника за невідповідності займаній посаді та виконуваній роботі, розширивши загальне визначення звільнення з роботи таким змістом - це процес розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником, що викликаний наступними факторами: недостатня кваліфікація, незадовільний стан здоров'я, та скасування доступу до державної таємниці, які перешкоджають подальшому виконанню даної роботи, наслідком якого є ініціювання процесу перегляду або припинення трудових правовідносин між зазначеними суб'єктами.

Щодо генезису правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді, то в науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загально визнана думка щодо розуміння важливості дослідження генезису правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету.

Слід зазначити, що на даний час існуючі нормативно-правові документи, що регулюють питання взаємовідносин між роботодавцем і працівником в частині звільнення останніх є здобутком ще радянських законотворців. Актуальність цих законодавчих актів вже давно втрачена, дані нормативно-правові документи вже не можуть

в повній мірі адекватно регулювати правовідносини, що мають місце в трудовій сфері, гарантувати конституційні права громадян від незаконного звільнення. Суттєвих змін та поправок, які б відповідали сучасному стану ведення господарської діяльності та захищали б інтереси працівників ще досі не прийнято на центральному рівні управління державою. У підсумку, процес звільнення робітників з ініціативи працедавця ще й досі визначається Кодексом Законів про Працю України [6, Ст. 275].

Щодо генезису правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді, то варто відзначити, що даний процес пройшов чималий шлях до свого становлення, при чому його витoki беруть свій початок ще з кінця XIX століття.

Досліджуючи тенденції розвитку правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді варто відмітити, що необхідність урегулювання звільнення працівників внаслідок недостатньої кваліфікації виникла ще в 1835 році, коли значного попиту набувала наймана промислова праця. Загалом свідченням цього стало прийняття «Положення про відносини між господарями фабричних установ і робочими людьми, які вступали за наймом» від 24 травня 1835 року [7], основні положення якого передбачали дві підстави звільнення, а саме:

- 1) у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків, яка включала в себе звільнення працівника з недостатньою його кваліфікацією;
- 2) за його дурну поведінку, що свідчила про недотримання працівником встановлених порядків та правил .

Так, з аналізу даного Положення бачимо, що зміст кожної із цих підстав на той час визначено не було, що у свою чергу унеможливило належно вирішити питання розірвання договору між роботодавцем та працівником без порушень прав та свобод кожного із сторін даних трудових правовідносин.

Значно згодом, для усунення вказаних недоліків, були прийняті «Правила про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення числа чинів фабричної інспекції» від 03 червня 1886 року, які більш детально визначали підстави звільнення та порядок розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником. Отже, як бачимо, хоча чіткого порядку розірвання трудового договору не було, проте значного оберту набирала практика звільнення недостатньо кваліфікованих працівників.

Ще одним не менш важливим актом, що визначав порядок розірвання трудового договору в цей період є Закон «Про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабриканта і робітників», який прийнятий 3 липня 1886 р.

Вагомий внесок у становлення законодавства про припинення правовідносин у сфері трудової діяльності належить Кодексу Законів про Працю РРФС, прийнятого у 1918 році [8], який закріпив можливість звільнення «у випадку явної непридатності до роботи, за спеціальною постановою органів управління підприємством, установою чи господарством, за згодою відповідної професійної організації».

Прийняття Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року започатковує перший етап становлення і вдосконалення законодавства про припинення трудових правовідносин, який завершується першою кодифікацією трудового законодавства УСРР. Підстави звільнення працівника були закріплені у 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 [8].

Слід відзначити, що перелік підстав для звільнення, що зазначались у цьому документі не містив такої позиції, яка хоча б якось стосувалась питання стану здоров'я робітника. Так, можна в деякій мірі погодитись з тим, що в пункті г) вищезазначеного кодексу включені такі підстави для звільнення як незадовільний стан здоров'я та недостатня кваліфікація.

Другим етапом, який продовжує процес розвитку та удосконалення українського законодавства, є прийняття КЗпП УСРР 1922 року, що був затверджений Постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 року [9]. Цей етап завершується в 1970 році, тобто в час проведення другої кодифікації трудового законодавства.

Вказаним Кодексом були закріплені підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача. Зокрема дані позиції були закріплені у статті 47, де сказано, що розірвання трудового договору допускалось наймачем у разі: 1) повної або часткової ліквідації підприємства, установи чи господарства, а також у разі скорочення штатів; 2) внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру; 3) у випадку виявлення непридатності працівника виконувати роботу; 4) у випадку систематичного невиконання працівником, без поважних причин, обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; 5) 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; 6) у разі нез'явлення на роботі більше трьох днів підряд або в цілому більше шести днів в місяць без поважних причин; 7) 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 [9].

Як видно з наступного КЗпП, прийняття якого датоване 1922р., звільнення працівників з ініціативи роботодавця вже включало сім підстав проти п'ятих у кодексі законів про працю РСФРР від 1918 року. Знову ж таки, слід підкреслити, що у нормативному документі 1922 року позиція, що стосується звільнення працівника в частині непридатності, залишилось без змін. Проте хоча критерії непридатності в цьому кодексі знову не визначались, але в науково-практичній літературі вказувалося на три таких критерії непридатності працівників: 1) кваліфікація~ 2) стан здоров'я~ 3) моральне обличчя [9].

В продовження цього зазначимо, що відповідно до змін, які відбувались в суспільному та економічному житті населення створені на той час умови вимагали внесення певних поправок у чинне законодавство для належного регулювання трудових правовідносин, зокрема у сфері розірвання трудових правовідносин з ініціативи працедавця.

Важливе значення мали зміни, що були внесені Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47№ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР», що, на нашу думку, були кроком вперед в питанні визначення підстав для звільнення працівника за ініціативи роботодавця в частині невідповідності займаній посаді. Адже в пункті, що стосувався звільнення працівника за непридатність виконувати роботу, з'явилось уточнення, яке конкретизувало і обмежувало права роботодавця в частині законних підстав для розірвання трудового договору.

Характеризуючи КзпП 1922 року, доцільно відмітити, що в порівнянні з попередніми

нормативними документами, що регулювали трудові відносини, а саме порядок розірвання договору між роботодавцем та працівником, така підстава розірвання договору за ініціативою роботодавця як непридатність працівника виконувати роботу вперше набула конкретного змісту та дозволила більш чітко та зрозуміло розкрити вказану підставу, яка існує на сьогодні в чинному законодавстві.

Ще однією важливою підставою розірвання трудових відносин КзпП 1922 року визначає неспроможність працівника виконувати роботу в результаті повної або часткової втрати працездатності. При цьому вказана підстава повинна підтверджуватись медичним висновком. В протилежному випадку, роботодавець не вправі звільнити працівника [9].

Так, вивчаючи законодавство, яке регулює питання розірвання договору між роботодавцем та працівником належне в нашому дослідженні слід віддати Основам законодавства СРСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року, що були введені в дію 1 січня 1971 року [10] та передусім Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, який був введений з 1 червня 1972 року.

В продовження теми, варто наголосити, що цим кодексом закріплювалась така норма, що при звільненні працівника за невідповідність займаній посаді, роботодавець зобов'язаний був запропонувати останньому іншу роботу.

Ще одним нормативним актом, який свідчить про порядок розірвання трудових правовідносин в процесі трудової діяльності є Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 311-09 [11], який і став завершальною сходинкою третього етапу становлення та розвитку такого поняття трудових правовідносин як звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця.

Четвертий етап становлення та розвитку законодавства, що регулює трудові правовідносини, зокрема порядок звільнення працівників за невідповідності займаній посаді припадає не період перебудови і триває з 1986 року по 1990 роки, що стало поштовхом для подальшого розвитку трудового законодавства.

І останній, завершальний етап становлення та розвитку законодавства, що регулює порядок звільнення працівників за невідповідності займаній посади розпочинається ще в 1991 році, коли законодавець закріплює можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку невідповідності займаній посади або виконуваної роботи і триває до сьогодні. Іншими словами – це етап становлення правової демократичної держави та розвиток економічних відносин.

Так, на сьогодні діє Кодекс законів про працю України, який введений в дію з 01 червня 1972 року Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VII [12], який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.

У зазначеному Кодексі знаходить своє закріплення така підстава звільнення працівників як невідповідність 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, що передбачена п. 2 ст. 40 КЗпП України. При цьому варто наголосити на наступному, що вищезазначена підстава для звільнення практично не зазнала змін, лише вдосконалена та набула конкретного змісту.

У підсумку ми бачимо, що сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується, на нашу думку, таким узагальнюючим поняттям як «неоднозначність».

Наразі варто зазначити і про проект Трудового кодексу 2013 року, прийняття якого є вкрай необхідним моментом в створенні регульованого, адекватного та адаптивного трудового законодавства країни. Цей документ покликаний, в першу чергу, забезпечити захист інтересів та обов'язків, конституційних прав та свобод роботодавців та працівників в умовах ринкової економіки.

Так, що стосується звільнення працівника з ініціативи роботодавця в частині невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, то в проект Трудового кодексу це виокремлено в окрему статтю, яка має назву «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» [13]. Як бачимо, проект Трудового кодексу є якісно новим нормативно-правовим документом, що враховує вимоги міжнародних принципів з питань праці, є повноцінним та комплексним збірником правових приписів, що мають на меті створити регульований сучасний ринок праці.

Висновок. Таким чином, можливо зробити висновок, що хоча трудове законодавство з моменту прийняття Кодексу Законів про Працю 1918 року зазнало істотних змін, проте, на наш погляд, воно потребує продовження проведення серйозного реформування та ґрунтовного удосконалення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): [підручник] / О. Ф. Скакун. — [Вид. 2-ге. — переробл. і доповн.]. — Х.: Еспада, 2009. — 752 с.
2. Шестопалова Л. М. Теорія держави і права: [навч. посіб.] / Л. М. Шестопалова. — К.: Прецедент, 2006. — 197 с.
3. Тарахонич Т.І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії / Т.І. Тарахонич // Держава і право: Юридичні і політичні науки: Збірник наукових праць Ін-ту держави і права ім.В. М.Корецького НАН України. — К., 2010. — Вип. 50. — С. 12-18.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 281 с.
5. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. — СПб.: Юрид. центр «Пресс», 2003. — 430 с.
6. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник. — К.: Істина, 2008. — 384 с.
7. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими в оные по найму: Высочайше утвержденное Положение Комитета Министров от 24 мая 1835 г. // Полн. собр. законов Рос. империи. — Собр. второе. — СПб.: Тип. II Отд. Собств. Е. И. В. Канцелярии, 1856. — Т. X. — Отд. 1. 8157. — С. 447, 448.
8. Кодекс законов о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. — 1918. — № 87—88. — Ст. 905.
9. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. — 1922. — № 52. — Ст. 751.
10. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.
11. Про умови праці тимчасових робітників і службовців: Указ Президії Верховної Ради СРСР N 311-09 від 24.09.74 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
13. Проект Трудового кодексу від 22.04.2013 року. — [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746