

// Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6 (96). – С. 122-126.

5. *Ищенко О.В.* Генеза економічної сутності санації господарюючих суб'єктів // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10 (89). – С. 32-37.

6. *Іванова М.І., Потьомкін Д.М.* Порівняння методів діагностування банкрутства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_31/Zmist/17PDF.pdf.

7. *Благодетельева-Вовк С.Л.* Управління фінансовою санацією підприємств: Навч. посіб. – К., 2006.

8. Экономика и право: Энциклопедический словарь Габлера / Пер. с нем.; Под общ. ред. А.П. Горкина, Н.Л. Тумановой, Н.Н. Шаповаловой и др. – М., 1998.

9. *Мар'яненко Л.В.* Особливості та передумови провадження санаційних процесів на підприємствах України // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – № 10. – С. 14-21.

10. *Терещенко О.О.* Управління фінансовою санацією підприємств: Підруч. – К., 2006.

11. *Джунь В.В.* Інститут неспроможності: світовий досвід розвитку і особливості становлення в Україні. – К., 2006.

12. *Ковалев А.П.* Диагностика банкротства. – М., 1995.

13. Про затвердження Положення про застосування Національним банком України заходів впливу за порушення банківського законодавства від 28.08.2001 № 369 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Надійшла до редакції 06.02.2012

О.С. Бондар

здобувач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДИ

Розглянуто питання юридичних гарантій трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді, проаналізовано наукові погляди щодо сутності гарантій та правових механізмів гарантування, а також відповідні нормативно-правові акти.

Ключові слова: юридичні гарантії, правові механізми, нормативно-правові акти, трудові права.

Рассматриваются вопросы юридических гарантий трудовых прав работников во время увольнения на основании несоответствия должности. Анализируются научные взгляды относительно сущности гарантий и правовых механизмов гарантирования, а также соответствующие нормативно-правовые акты.

Ключевые слова: юридические гарантии, правовые механизмы, нормативно-правовые акты, трудовые права.

The article deals with the issues of legal guarantees of staff labour rights at the time of incompetent employees discharge. Scientific outlook concerning the essence of the guarantees and legal

mechanisms guaranteeing and normative and legal acts are analyzed.

Keywords: *legal guarantees, legal mechanisms, normative and legal acts, labour rights.*

Постановка проблеми. Світова фінансова криза та її наслідки для економіки України призвели до різкого зростання безробіття та численних позовів з приводу незаконних звільнень працівників. Вказана ситуація наче лакмусовий папір вказала на недосконалість чинного механізму гарантування належної реалізації та захисту трудових прав працівників під час їх звільнення за ініціативою роботодавця не тільки на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, але й звільнення за п. 2 зазначеної статті при виявленій невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, у зв'язку з недостатньою кваліфікацією або станом здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи (далі – звільнення за невідповідність займаній посаді) [1], оскільки під час прийняття рішення про звільнення за вказаними підставами прагматичний суб'єктивізм роботодавця все ще залишається головним. Разом з тим слід нагадати, що одним із пріоритетів трудового законодавства України є його спрямування на забезпечення правових гарантій у процесі реалізації громадянами права на працю та його гідний захист, зокрема й від незаконного звільнення. Тому важливо дослідити існуючі юридичні гарантії трудових прав працівників під час їх звільнення за невідповідність займаній посаді та запропонувати шляхи їх удосконалення в сучасних умовах.

Аналіз публікацій, яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та дотримання гарантій працівників у цих процедурах свого часу були предметом досліджень М.Г. Александрова, А.П. Александрової, П.В. Анісімова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, О.А. Лукашевої, М.В. Лушнікової, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, В.Н. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Б.С. Сичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Т.Б. Шубіної, О.М. Ярошенка та деяких інших вчених. Проте як у науковій літературі, так і в чинному законодавстві й досі відсутня загальновизнана думка щодо розуміння важливості удосконалення сучасного стану юридичного гарантування трудових прав працівників під час їх звільнення за ініціативою роботодавця за умов невідповідності займаній посаді

Метою цієї статті є аналіз наукових поглядів стосовно сутності гарантій й правових механізмів гарантування та відповідних нормати-

вно-правових актів з метою з'ясування шляхів удосконалення існуючих юридичних гарантій трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді. Наукова новизна статті визначається тим, що в ній на основі правового аналізу теоретичних підходів визначено особливості трудових прав працівників під час звільнення останніх за невідповідність займаній посаді, надано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових актів із зазначених питань.

Виклад основного матеріалу. Належна реалізація трудових прав працівників можлива тільки за умов існування дієвого правового механізму гарантування їх здійснення та захисту. Тому з упевненістю можна стверджувати, що гарантії відіграють у правовому регулюванні трудових відносин працівників не менш важливу роль, ніж безпосередньо трудові права, задля реалізації яких людина і вступає у трудові відносини з потенційним роботодавцем. У зв'язку з цим сутність юридичних гарантій знаходить прояв у конкретних правових засобах, які створюють умови для здійснення та реалізації прав і обов'язків працівників. Ці гарантії завжди виражаються у формі правових норм, які можуть забезпечити максимальну свободу дій працівника стосовно реалізації своїх прав або впливають на роботодавця чи інших зобов'язаних осіб шляхом встановлення обов'язку щодо необхідності дотримання прав працівника.

Важливо підкреслити, що ефективне забезпечення належного рівня гарантій можливо здійснити завдяки раціональному співвідношенню матеріальних та процесуальних норм. Саме тому у процедурі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді необхідним є належне забезпечення матеріальних норм нормами процесуального характеру, оскільки саме завдяки їх існуванню можливо захистити права та інтереси працівників під час звільнення з ініціативи роботодавця. Зокрема, загальноновизнаним є той факт, що матеріальні норми призначені регулювати суспільні відносини, а процесуальні спрямовані на забезпечення виконання їх приписів. Іншими словами, вони мають похідний від матеріальних норм характер й пов'язані з ними через правозастосовну діяльність уповноваженого суб'єкта. У цьому випадку таким суб'єктом буде роботодавець, який зобов'язаний здійснити в інтересах працівника (інколи всупереч власним інтересам) певні дії. З огляду на це група матеріальних норм, які врегульовують процедуру звільнення працівника за невідповідність займаній посаді, обов'язково повинна мати своє відповідне процесуальне забезпечення. Необхідність якісного процесуального забезпечення зумовлена особливостями процесуальних норм. До цих особливостей при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді належать: забезпе-

чення юридичного гарантування прав та інтересів працівників; підвищення відповідальності роботодавців, які виконують приписи матеріальних норм; зменшення фактору суб'єктивізму з боку роботодавця; дисциплінованість сторін під час розірвання трудового договору та ін. Слід підкреслити, що вміле вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних із належним забезпеченням процедури звільнення працівника за невідповідність займаній посаді, можливе за умов функціонування такого правового механізму, в якому матеріальні норми були б забезпечені процесуально. Водночас не слід забувати і про їхнє оптимальне співвідношення, яке певною мірою має місце у чинному трудовому законодавстві України.

Отже, приділимо увагу безпосередньо гарантіям, які під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі згідно з чинним трудовим законодавством України має в умовах сьогодення кожний працівник. Так, відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП [1] роботодавець не має права звільнити працівника за невідповідність займаній посаді в період його тимчасової непрацездатності або перебування його у відпустці. Відпустку, в період якої не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця, слід розглядати як будь-яку відпустку, встановлену ст. 4 Закону України «Про відпустки» [2]. Винятком із цієї заборони може бути виключно ліквідація підприємства. Зазначене положення КЗпП, на наш погляд, є самостійною юридичною гарантією розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

До юридичних гарантій розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді також, на нашу думку, доцільно віднести існування у трудовому законодавстві України норм щодо заборони звільнення деяких категорій працівників, зокрема: вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП); одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП); молодих працівників віком від 15 до 28 років, прийнятих на роботу після закінчення навчання, протягом 2-х років після прийняття їх на роботу (ст.ст. 197, 198 КЗпП та Закон «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [3]); осіб, призваних на військові збори (Закон «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» [4]) тощо. Ці категорії не підлягають звільненню ні за яких обставин, за винятком повної ліквідації підприємства, установи, організації. Водночас слід підкреслити, що зазначений вище рівень гарантування, на наш погляд, є не найвищим, оскільки існує категорія осіб, для якої встановлений ще вищий рівень гарантій при розірванні трудового договору, що полягає, крім заборони їх звільнення, в обов'язку їх працевлаштування у разі ліквідації підприємства. Це такі категорії працівників: вагітні жінки, жінки, які ма-

ють дітей віком до 3-х років (до 6-ти років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП), одинокі матері при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, працівники молодше 18-ти років. Але слід наголосити на тому, що норми, які встановлюють обов'язок працевлаштування вказаних категорій працівників (ч. 3 ст. 184, ст. 198 КЗпП), є неефективними в умовах сьогодення та вимагають відповідного вдосконалення, оскільки криза призвела до численних скорочень та взагалі ліквідації багатьох підприємств в Україні, в результаті чого навіть висококваліфікованим та досвідченим працівникам важко працевлаштуватись, а говорити про вчасне та термінове працевлаштування жінок-матерів взагалі тоді не варто. Тому доцільно внести зміни до зазначених норм та встановити обов'язок роботодавця виплачувати достатній розмір компенсації вказаним категоріям осіб у разі неможливості їх швидкого працевлаштування на нове підприємство, а також слід посилити відповідальність за немотивовану відмову в прийнятті вказаних категорій на роботу.

Цікаво, що за працівниками, які обиралися до складу профорганів, додаткові гарантії їх праці зберігаються і після закінчення виборних повноважень. Згідно зі ст. 252 КЗпП протягом 2-х років після закінчення виборних повноважень не допускається звільнення їх з ініціативи роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації або за скоєння ними винних дій (п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, ст. 41 КЗпП). Таких працівників звільняють у такому самому порядку, як і працівника, обраного до складу профоргану, повноваження якого не закінчилися. Крім цього, відповідно до ст. 198 КЗпП звільнення працівників віком до 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, лише за згодою районної (міської) комісії у справах неповнолітніх. Остання перевіряє лише «обставини, які спонукали підлітка до звільнення, а тому власник не має права затримати звільнення з мотивів відсутності згоди на це служби» [5, с. 78]. Водночас звільнення з підстав, зазначених у п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП, допускається лише у виняткових випадках з обов'язковим працевлаштуванням. Відповідно до Закону від 24.11.95 р. «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх» [6] повноваження соціального захисту і захисту трудових прав неповнолітніх покладено на служби у справах неповнолітніх районних, міських, районних у містах рад, з якими слід погоджувати звільнення цих працівників. З цього приводу І.Я. Кисельов зазначає, що за кордоном звільнення, як правило, не підлягає узгодженню з представниками працівників, будь-то профспілка або орган представництва трудового колективу. Проте в ряді країн окремі види індивідуальних звільнень вимагають проведення консультацій із представниками персоналу, як правило, з органом трудового колективу підприємства. До таких звільнень належать: усі види ін-

дивідуальних звільнень (ФРН, Австрія, Швеція, Норвегія); дисциплінарні звільнення (Португалія); звільнення при скороченні чисельності персоналу (Великобританія, Франція, Бельгія, Італія). В окремих країнах деякі види звільнень потребують згоди державних (адміністративних) органів (наприклад, у Японії). У Нідерландах така згода потрібна для усіх видів індивідуальних звільнень працівників з ініціативи роботодавця [7, с. 161].

Положення ст. 44 КЗпП містять правову гарантію розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді, яка полягає в обов'язку роботодавця виплатити працівникові при звільненні вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку. До категорії вихідної слід віднести також допомогу, яка виплачується працівникам, котрі належать до категорій I і II громадян, потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи. Вона виплачується в розмірі трикратної середньомісячної зарплати при звільненні названих працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП (п. 7 ст. 20, п. 1 ст. 21 Закону «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [8]).

На нашу думку, найбільш важливим серед правових гарантій розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді є право кожного працівника на звернення до суду за захистом своїх порушених під час звільнення трудових прав. Судовий захист є найбільш ефективною та дієвою сучасною формою захисту трудових прав працівників. Судові органи вирішують трудові спори на підставі та у порядку, встановленому законом. Крім цього, суди можуть окремою ухвалою реагувати на порушення законів, що здійснює значний дисциплінуючий та профілактичний вплив на учасників трудових правовідносин. Статті 55, 124 Конституції [9] гарантують кожному громадянину право звернутися з будь-яких питань безпосередньо до суду. Судовий захист трудових прав є одним з найважливіших елементів захисту трудових прав працівників. Справи, що виникають з трудових правовідносин у суді, розглядаються за загальними правилами цивільного судочинства. Розглядаючи трудові спори, суд керується нормами як цивільного процесуального права, так і нормами, що регулюють трудові відносини. Важливою гарантією дотримання суспільних інтересів є те, що під час розгляду спору суд не може за власною ініціативою на сторону відповідача притягнути третю особу, винну в порушенні норм, що регулюють трудові відносини, та стягнути з неї матеріальну шкоду, яку заподіяно підприємству, здійснювати активну роль у фактичному виконанні прийнятих за трудовими спорами рішень, примусово зобов'язуючи виконати їх, коли вони не виконуються добровільно.

Слід зазначити, що хоча справи з питань порушень трудових прав

сторін трудового договору і розглядаються за загальними правилами цивільного судочинства, все ж таки трудове законодавство має свої строки позовної давності. Так, трудове законодавство України ст. 233 КЗпП встановлює, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду:

1) у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права,

2) у справах про звільнення – у місячний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Висновок. Зрозуміло, що закріплені у трудовому законодавстві терміни звернення до суду за вирішенням трудових спорів необґрунтовано малі та потребують суттєвого збільшення, оскільки, на нашу думку, вказана пропозиція суттєво підвищить рівень гарантування належного захисту прав працівників.

Крім вказаних вище юридичних гарантій трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді вважаємо доцільним та вкрай важливим встановити ще право на обізнаність працівника про подальше його звільнення. У певному вигляді таке гарантування вже має місце під час процедури розірвання трудового договору на підставах організаційно-правового характеру, зокрема, за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Так, ст. 49-2КЗпП встановлює обов'язок роботодавця попередити про подальше вивільнення працівника персонально не пізніше ніж за два місяці. На наш погляд, положення вказаної статті доцільно поширити й на випадки звільнення працівників з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді (п. 2 ст. 40 КЗпП). Крім цього, було б доцільно також робити попередження про потенційне звільнення у письмовій формі з ознайомленням під особистий підпис працівника, який вивільняється. Разом з тим слід наголосити, що законодавець все ще не встановив точного терміну, в який треба попередити працівника про подальше звільнення, а тому вважаю, що зазначене попередження роботодавець має робити в термін більш ніж за два місяці до звільнення, але зі вказівкою конкретної дати, з якої працівник буде вважатись звільненим. Встановлення норми такого характеру суттєво полегшить подальше професійне орієнтування працівника та соціально адаптує його до наступних життєвих змін.

Бібліографічні посилання

1. Кодекс законів про працю Української РСР // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 505/96-ВР // ВВР. – 1997. – № 2. – Ст. 5.
3. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.01.1993 р. № 2999-ВР // ВВР. – 1993. – № 16. – Ст. 168.
4. Про загальний військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2233-ВР // ВВР. – 1992. – № 27. – Ст. 386.

5. Реус О. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми // Право України. – 2001. – № 8. – С. 79-80.

6. Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх: Закон України від 24.01.1995 р. № 20/95-ВР // ВВР. – 1995. – №6. – Ст. 35.

7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. – М., 1999.

8. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 19 грудня 1991 р. // ВВР. – 1991. – № 16. – Ст. 200.

9. Конституція України // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

Надійшла до редакції 02.03.2012

Л.В. Лефтеров

здобувач

(Донецький юридичний інститут МВС України)

УДК 346

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ: ПРАВОВИЙ ПОГЛЯД

Досліджено з точки зору правової науки феномен економічної безпеки, сформульовано її поняття та визначено складові. Наведено класифікацію суб'єктів забезпечення економічної безпеки, проаналізовано чинне правове регулювання економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Ключові слова: суб'єкти господарювання, економічна безпека, загрози економічної безпеки, суб'єкти забезпечення економічної безпеки, напрями діяльності з забезпечення економічної безпеки, складові економічної безпеки, правове забезпечення економічної безпеки, оцінка рівня економічної безпеки.

Исследуется феномен экономической безопасности с точки зрения правовой науки, формулируется его понятие, определяются составляющие. Приводится классификация субъектов обеспечения экономической безопасности, анализируется действующее правовое регулирование экономической безопасности субъектов хозяйствования

Ключевые слова: субъекты хозяйствования, экономическая безопасность, угрозы экономической безопасности, субъекты обеспечения экономической безопасности, направления деятельности по обеспечению экономической безопасности, составляющие экономической безопасности, правовое обеспечение экономической безопасности, оценка уровня экономической безопасности.

This article examined from the standpoint of legal science the phenomenon of economic security, formulated the concept and its components are determined. A classification of the subjects of