

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Микола Іншин,

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

УДК 349.2

Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення

Метою даного наукового дослідження є визначення рівня гарантованості задекларованого в ст. 120 проекту Трудового кодексу (*далі – ТК*) України положення про те, що надання можливостей для захисту від незаконного звільнення. Актуальність теми підтверджується необхідністю прийняття нового сучасного ТК України, який, з одного боку, має відповідати сучасним тенденціям в сфері праці та повинен витримувати баланс між захистом прав працівників та інтересами роботодавців, з іншого – має стояти на сторожі захисту прав працівників. Отже, в дослідженні передбачається вирішення таких завдань: аналіз змісту статті 120 Проекту ТК України; визначення особливостей реалізації окремих положень вказаної статті в тих умовах, за яких вона застосовується; виявлення проблемних моментів в аспекті реалізації закріпленого в статті обов'язку роботодавця надати можливості для захи-

сту від незаконного звільнення; сформулювати пропозиції щодо вдосконалення Проекту ТК України.

Враховуючи той факт, що аналіз Проекту ТК України здійснюється багатьма вченими, серед яких і О. В. Вишновецька, О.С. Прилипко, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, В. І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші, а також свої аналітичні резюме на Проект ТК України в останній редакції надавали і Головне науково-експертне управління, Комітет ВР України, Верховний Суд України, все ж зазначимо, що його положення потребують подальшого аналізу та опрацювання, оскільки прийняття такого важливого акту для нашої країни є серйозним кроком у напрямку демократичного, правового та соціального розвитку згідно із європейськими стандартами.

Ст. 120 (ч. 1) Проекту ТК України містить наступний зміст: «Звільненню працівників з підстав, перед-

бачених статтями 98, 104, 105 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків» [1]. Розкриємо зміст статей, на які посилається вказана норма.

Так, ст. 98. закріплює право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням та врегулює порядок його реалізації. Зокрема, вказується, що у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання юридичної особи, скорочення чисельності або штату працівників (ч. 1). При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегруповання) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника (ч. 2). Норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця (ч. 3) [1].

Звернемо увагу на поняття «кваліфікація» в контексті звільнення менш кваліфікованого працівника і його можливості надати докази щодо рівня кваліфікації.

Ю. М. Рашкевич, звертаючись до європейських документів, наводить наступне: «Згідно із Рекомендаціями Європейського Парламенту та Ради Європи від 23 квітня 2008 року щодо запровадження Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (EQF for LLL) кваліфікація визначається, як «формальний результат оцінювання та затвердження,

який отримується, коли компетентний орган встановлює, що особа досягла результатів навчання у відповідності із встановленими стандартами». Подібне, але простіше для розуміння визначення наводяться у документах робочої групи Болонського процесу, присвячених запровадженню Рамки кваліфікацій ЄПВО (FQ ENEA): кваліфікація – будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує, що визначені результати навчання досягнуті, зазвичай в результаті успішного завершення визнаної навчальної програми. Обидва визначення ґрунтуються на тлумаченні Лісабонської конвенції з визнання кваліфікацій вищої освіти в європейському регіоні 1997 року (до речі, ратифікованої Парламентом України), згідно з якою кваліфікація – будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення відповідної програми з вищої освіти». Вчений вказує, що він не випадково так детально описує загальноєвропейські академічні визначення терміну «кваліфікація», оскільки в нашій практиці більш звичним (і це відповідає концепції Міжнародної стандартної класифікації професій) є визначення кваліфікації, як здатності особи виконувати завдання і обов'язки певного виду діяльності [2].

Як наслідок, задля вирішення вказаних суперечок вчений пропонує розрізняти академічну кваліфікацію та професійну кваліфікацію. Окрім того, практиці відоме поняття «кваліфікація для кваліфікованих робітників» як виявляється у присвоєнні їм розряду, класу, категорії, групи. Отже, в реалізації норми ч. 2 ст. 98 вбачаємо такий складний момент у співвідношенні із ст. 120: роботодавець зобов'язаний надати можливість працівникам надати докази про кваліфікацію, проте вираз «надати докази про кваліфікацію» складає враження нібито роботодавця не володіє ситуацією щодо рівня кваліфіка-

ції працівника і помилково вважає, що один працівник є гіршим працівником за іншого, однак, якщо він надасть певні сертифікати, свідоцтва, то роботодавець нібито повинен змінити свою думку. Насправді ж роботодавець звільнює за необхідності скорочення зазвичай не того працівника, який менш кваліфікований згідно із документами, а того, який є менш продуктивним, менш відданий справі, менше відповідальний. Тому, можливо, тут краще казати про ситуацію, коли треба не надати докази про кваліфікацію, а підтвердити певну кваліфікацію шляхом виконання певних завдань протягом визначеного «контрольного» періоду (звичайно ж, з обов'язковим попередженням працівників про такий умовний «конкурс» між ними з наслідками у вигляді залишення на роботі чи звільнення). На нашу думку, це більше відповідає і сучасним тенденціям в сфері праці і можливості захистити права працівника, і навіть права і інтереси роботодавця. Адже якщо ми зупинимосся на формально «надати докази про рівень кваліфікації» може статися так, що не надто здібний та відповідальний працівник, маючи відповідний рівень кваліфікації, отриманий внаслідок «прослуховування» певних знань в заочній формі, буде залишений на роботі (а якщо не залишений, а звільнений, то може наполегливо вимагати від роботодавця навіть в судовому порядку визнати його звільнення незаконним внаслідок того, що він є більш кваліфікованим), а більш здібний та перспективний з точки зору роботодавця працівник буде звільнений.

Цікавим у вказаному контексті є також економічне обґрунтування звільнення. Так, на практиці, в переважній кількості випадків у разі необхідності скорочення працівників великі компанії роблять наступним чином: звільняють більш оплачуваного працівника, який зазвичай є більш кваліфікованим, і залишають менш оплачуваного, відповідно менш кваліфікованого працівника, а іноді і

навіть беруть на місце більш кваліфікованого менш кваліфікованого працівника, що у разі необхідності скорочення у зв'язку із кризою на підприємстві суттєво зменшує фінансові витрати. З цієї точки зору надання можливості роботодавцю звільнити менш кваліфікованого працівника виглядає якимось непрофесійним втручанням в діяльність підприємства. Тож незрозуміло яким чином в даному випадку досягається забезпечення захисту інтересів роботодавців, задеклароване як мета ТК в ч. 1 ст. 1 Проекту. Цікаво, що у випадку звільнення більш висококваліфікованого працівника, він не залишається без роботи навіть у скрутні часи в усій державі. Натомість, звільнений менш кваліфікований працівник практично завжди не може знайти роботу. З цього погляду, справедливо захищено права того працівника, який намагався отримати більше знань, підвищувати свою кваліфікацію, проте права й так менш захищеного та забезпеченого працівника не тільки не захищаються, але й він опиняється в ситуації безвихідності, коли можна лише поповнювати ряди безробітних.

Зрозуміло, що норма про переважне право на залишення на роботі працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці дісталася нам у спадок від радянських часів і вона більше віддзеркалює тип управління в державних установах, підприємствах та організаціях, хоча не будемо сперечатися із тим, що вона має логічне зерно. Проте, в сучасних умовах економічних перетворень більш вірним видається підхід російського законодавця, який у частині 1 ст. 179 Трудового кодексу РФ сформулював таким чином: "...переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою продуктивністю праці та кваліфікацією". По-перше, важливий порядок вживаних категорій: насамперед висока продуктивність праці і на другому місці кваліфікація. В Проекті ТК України в ч. 1 ст. 102 пріоритет визнано за кваліфікацією, а потім

вже мова йде про високу продуктивність праці.

Зрозуміло, що якщо законодавчо закріпити право роботодавця звільнити менш кваліфікованого працівника, то роботодавець не має права звільняти більш кваліфікованого працівника. З усіх вище викладених міркувань зрозуміло, що вкрай важливим питанням є визначення поняття кваліфікації, адже, якщо її розуміти як здатність виконувати певні завдання, то ситуація в цілому очевидна, проте, якщо кваліфікацію розуміти як документовано оформлені отримані знання, то можливі викладені проблеми. Отак отримуємо суспільство працівників, які не націлені на якісну роботу, але захищені дипломами, сертифікатами та іншими документами. Вирішенням цієї проблеми, ймовірно, може стати, поперше, надання переважного права на залишення на роботі в першу чергу працівникам із більш високою продуктивністю праці та кваліфікацією, по-друге, внесенням уточнення про яку кваліфікацію йде мова – академічну чи професійну, а також зміни формулювання ч. 2 ст. 98 з:

«При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника»

на:

«При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право самостійно вирішувати питання залишення на роботі працівників із різними рівнями кваліфікаціями, при цьому слід керуватися положеннями ст. 102. У разі необхідності в межах однорідних професій і посад роботодавець має право здійснити перестановку (перегрупування) працівників. За умови рівного рівня продуктивності праці застосовується критерій професійної кваліфікації».

Положення ч. 1 ст. 102 Проекту ТК України викласти наступним чином: «У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою продуктивністю праці і професійною кваліфікацією».

Ще одним цікавим моментом в аспекті реалізації ст. 120 є юридичні наслідки використання вказаної можливості. Так, якщо працівник надав докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків, – чи виникає у роботодавця обов'язок залишити цього працівника на роботі? Формально – так, на практиці ж – напевно, що ні, оскільки, наприклад, надані докази щодо рівня кваліфікації не можуть бути більш вагомими для роботодавця аніж проведена на його підприємстві атестація; або ж навіть якщо працівник стверджує під час такого захисту від незаконного звільнення, що він не розголошував комерційної таємниці – яким чином перевірить це роботодавець й чи повірить? В нього є тільки обов'язок надати можливості щодо надання вказаної інформації із надією працівника на зміну точки зору роботодавця на його звільнення. Тому, вказана норма є в певній мірі декларативною і не може повноцінно забезпечити права працівника.

Тому з метою вдосконалення Проекту ТК України положення ст. 120 пропонуємо викласти таким чином: «Ч. 1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 98, 104, 105 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових

обов'язків» доповнити частиною 2 такого змісту:

Ч. 2. Працівнику повинно бути забезпечено можливість підтвердити певну професійну кваліфікацію шляхом виконання встановлених роботодавцем завдань протягом визначеного «контрольного» періоду задля вирішення питання про доцільність його звільнення. Працівник має бути попереджений про встановлення «контрольного» періоду та наслідки його проходження».

Підсумовуючи все вище викладене, слід зробити висновок про до-

цільність більш детального опрацювання положень проекту ТК України і винесення на обговорення викладень в даному науковому дослідженні міркувань, адже сьогодні перед нашою державою стоїть дуже важливе і одночасно складне завдання – захистити права працівника, але й поряд із цим забезпечити економічні інтереси роботодавців, від яких врешті-решт залежить і наявність робочих місць та, відповідно, реалізація базового права працівника – права на працю.

Список використаних джерел

1. *Проект* ТК України від 22.04.2013 Електрон. ресурс. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
2. *Шашкевич Ю. М.* Кваліфікація: як ми її розуміємо? / Ю. М. Шашкевич // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/statti/1782-kvalifikatsija-jak-my-yiyi-rozumiyemo>

Іншин М. І. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення

В статті розглядається одна з форм забезпечення працівникам права на захист від незаконного звільнення – надання можливостей для представлення доказів, надання пояснення. Аналізується рівень гарантованості задекларованого положення. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення проекту ТК України

Ключові слова: працівник, трудові права, незаконне звільнення, можливості для захисту

Іншин Н. И. Предоставление работникам возможностей для защиты от незаконного увольнения

В статье рассматривается одна из форм обеспечения работникам права на защиту от незаконного увольнения – предоставление возможностей для представления доказательств, предоставление объяснения. Анализируется уровень гарантированности задекларированного положения. Вносятся предложения по совершенствованию проекта ТК Украины

Ключевые слова: работник, трудовые права, незаконное увольнение, возможности для защиты

Inshyn M. Giving employees opportunities to protect themselves against unlawful dismissal

The article deals with a form of security to workers the right to protection from unlawful dismissal – providing opportunities for the presentation of evidence, the provision of explanations. Level of the declared warranty provisions is analyzed. There are the proposals for improving the project LC of Ukraine

Key words: an employee, employment laws, wrongful dismissal opportunities for protection