

дчать впроваджені реформи, аналогічна система буде побудована і в Україні. Добре це чи погано покаже час, оскільки жодна реформа не може бути абсолютно ідентичною зарубіжним аналогам, завжди має місце національний менталітет, який щось коригує.

1. Уголовное право зарубежных государств. Общая часть / Под ред. И. Д. Козочкина. М.: Инст. межд. права и экономики им. А.С. Грибоедова. 2001. 576 с.
2. Zimring, F. Making the Punishment Fit the Crime // Hastings Center Report. 1976. N 6. P.13-21.
3. Cole G. F., Mahoney B., Thornton M., and Hanson, R. A. The practices and attitudes of trial court judges regarding fines as a criminal sanction : Executive summary. Washington. DC: National Institute of Justice, 1987.

**Олександр Бондар,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

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

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 існуючого механізму гарантування належної реалізації та захисту трудових прав працівників під час їх звільнення з ініціативи роботодавця не тільки на підставі п.1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), 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.

Належна реалізація трудових прав працівників можлива тільки за умов існування дієвого правового механізму гарантування їх здійснення та захисту. Тому з впевненістю можна стверджувати, що гарантії відіграють у правовому регулюванні трудових відносин працівників не менш важливу роль, ніж безпосередньо трудові права задля реалізації яких людина й вступає у трудові відносини з потенційним роботодавцем. У зв'язку з цим, сутність юридичних гарантій має 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.

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, 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 цієї заборони може бути виключно ліквідація підприємства. Зазначене положення КЗпП, на мій 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 мою 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 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, цікаво підкреслити, що зазначений вище рівень гарантування, на мій 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 мають 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 навіть до 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 у прийнятті вказаних категорій на роботу.

Положення ст. 44 КЗпП містять наступну правову гарантію розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді, яка полягає у обов'язку роботодавця виплати працівникові при звільненні вихідну допомогу у 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 у розмірі трикратної середньомісячної зарплати при звільненні названих працівників за п.1 ст.40 КЗпП (п.7 ст.20, п.1 ст.21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [5]).

На мою думку, найбільш важливою 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 має значне дисциплінуюче та профілактичне значення на учасників трудових правовідносин. Ст.ст. 55, 124 Конституції України [6] 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 у порушенні норм, що регулюють трудові відносини, та стягнути з неї матеріальну шкоду, яку понесло підприємство, здійснювати активну роль у фактичному виконанні прийнятих за трудовими

спорами рішень, примусово зобов'язуючи виконати їх, коли вони не виконуються добровільно.

Крім вказаних вище юридичних гарантій трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді, вважаю, доцільним та вкрай важливим встановити ще право на обізнаність працівника про подальше його вивільнення. 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 мій 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.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.02.2021).

2. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.02.2021).

3. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 01.02.2021).

4. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 01.02.2021).

5. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28.02.1991 № 796-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12/conv#n177> (дата звернення: 01.02.2021).

6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.02.2021).