

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**БОНДАР О. С.,**  
кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2 (349.3)

**МІСЦЕ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ОБІЙМАНІЙ ПОСАДІ  
АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ СЕРЕД ІНШИХ ПІДСТАВ  
ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У статті досліджується питання щодо місця невідповідності працівника обійманий посаді або виконуваний роботі серед інших підстав припинення трудових відносин. Надається загальна характеристика підстав припинення трудового договору. Надаються конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення системи класифікації підстав припинення трудових відносин.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудовий договір, трудові правовідносини, підстави припинення, трудове законодавство.

В статье исследуется вопрос о месте несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе среди других оснований прекращения трудовых правоотношений. Дается общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Даются конкретные предложения и рекомендации по усовершенствованию системы классификации оснований прекращения трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, трудовой договор, трудовые правоотношения, основания прекращения, трудовое законодательство.

The article examines the issue of the location of the employee's incompatibility with the position held or the work performed among other reasons for terminating labor relations. A general description of the grounds for termination of an employment contract is given. Concrete suggestions and recommendations for improving the classification system of grounds for termination of labor relations are given.

**Key words:** employee, employer, labor contract, labor relations, grounds for termination, labor law.

**Вступ.** Аналізуючи трудове законодавство України, а саме ту його частину, яка стосується припинення трудових відносин (трудоного договору), бачимо, що законодавець установив певні підстави (умови), з настанням яких трудові правовідносини між працівником та роботодавцем припиняються. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлює певний перелік підстав припинення трудового договору, серед яких окрему увагу хотілось би присвятити такій підставі, як «невідповідність працівника обійманий посаді або виконуваний роботі». Норми про припинення трудового договору мають, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян, а з іншого – бути надійним гаран-



том від незаконних звільнень. Важливо підкреслити, що гуманний характер норм трудового права, які регулюють припинення трудового договору, знаходить свій вияв насамперед у розробці та законодавчому закріпленні підстав його припинення. Класифікація підстав розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника на загальні та додаткові ґрунтується водночас на змісті суспільної потреби кожної здібної до праці людини та вільному характері праці. Вільний характер праці та свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи; по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення.

Теоретичним і практичним аспектам припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця присвятила свою увагу значна кількість вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Р.З. Лівшиць, Л.В. Могілевський, О.М. Обушенко, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Прудивус, А.М. Слюсар, А.І. Ставцева, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз наукових поглядів про класифікацію підстав припинення трудових правовідносин, зокрема звільнення працівника за невідповідність обійманій посаді або виконуваній роботі, відповідних чинних нормативно-правових актів з метою пошуку прогалин, їх усунення та подальшого удосконалення відповідної системи правових норм щодо класифікації підстав припинення трудового договору та місця серед них невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі.

**Результати дослідження.** Причинами (підставами) припинення трудового договору, а отже і звільнення працівника, є такі життєві обставини, котрі мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення договору. Такими юридичними фактами, зокрема, можуть бути вольові дії, коли одна зі сторін договору чи обидві його сторони, чи третя особа, яка не є стороною трудового договору, проте має відповідно до законодавства право вимагати його припинення (суд, профспілковий орган, військкомат), виявляють ініціативу припинити дію договору. Водночас слід підкреслити, що припинення дії трудового договору є правомірним лише в тому разі, якщо:

- 1) є зазначена в законі підстава;
- 2) дотриманий відповідний порядок звільнення працівника згідно з цією підставою.

Норми про припинення трудового договору мають, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян, а з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень.

Ринковим відносинам об'єктивно притаманні тільки опосередковуючі правила регулювання трудових відносин. Одним із таких правил є врахування волі кожної зі сторін трудового договору протягом дії всього трудового правовідношення. Воля сторін є вирішальною під час укладення трудового договору. Вона є і залишається такою і під час припинення правовідносин. Важливо підкреслити, що гуманний характер норм трудового права, які регулюють припинення трудового договору, знаходить свій вияв насамперед у розробці та законодавчому закріпленні підстав його припинення. Класифікація підстав розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника на загальні та додаткові ґрунтується водночас на змісті суспільної потреби кожної здібної до праці людини та вільному характері праці. Вільний характер праці та свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи; по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення [1, с. 27–28].

Слід зазначити, що природа двостороннього погодження, яким є трудовий договір, зумовлює підстави його припинення. Воля сторін трудового договору, яка має місце під час його укладення, залишається вирішальною і під час припинення трудового правовідношення, для якого трудовий договір або контракт були підставами виникнення. Розірванню трудового договору з ініціативи працівника в КЗпП присвячені дві статті, які



відрізняються за строком трудового договору. Строк трудового договору та стан волі сторін стосовно дострокового його розірвання дали окремим авторам можливість стверджувати, що погодження сторін застосовується, як правило, як підстава для дострокового припинення трудових договорів, укладених на визначений строк [1, с. 32].

Отже, припинення трудового договору може настати лише у тому разі, якщо для цього є законні підстави, тобто такі життєві обставини, які в правовій науці мають назву юридичних фактів. «Підставами (причинами) припинення трудового договору є такі життєві обставини, які визнаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору» [2, с. 204]. Безпосередньо такі юридичні факти зазначені у ст. 36 КЗпП України [3]: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження такої роботи; 8) підстави, передбачені контрактом. Відповідно до змісту ст. 37 КЗпП України, крім зазначених підстав, трудовий договір припиняється також у разі направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію.

Таким чином, юридичні факти у сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів: по-перше, вольові дії, коли одна зі сторін договору або обидві його сторони або третя особа, що не є стороною трудового договору, але має за законом право вимагати його припинення (наприклад, суд, профспілка, комісаріат), виявляють ініціативу припинити договір; по-друге, події. Зокрема, подією може бути смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством. Отже, припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії.

Отже, підстави припинення трудових відносин можна визначити таким чином. Підстави припинення трудових правовідносин – це такі визначені нормами права конкретні життєві обставини (події, дії), виникнення яких викликає настання відповідних правових наслідків, тобто припинення дії трудового договору. Виходить, підстави припинення трудового договору тісно пов'язані з трудовими правовідносинами. «Без юридичних фактів правовідносини неможливі. Отже, юридичні факти, як і правосуб'єктність, є необхідною умовою виникнення, зміни або припинення правовідносин» [4, с. 193]. За юридичними наслідками юридичні факти поділяють на три видові групи: а) правоутворюючі; б) правозмінюючі; в) правоприпиняючі [5, с. 231]. Із семантичного значення терміна «припинення трудових правовідносин» випливає, що для такого випадку потрібні саме правоприпиняючі юридичні факти. Н.М. Коркунов вказує: «Юридичними фактами в прямому смислі слова називаються такі події та дії, які не являють собою нічого шкідливого вимогам юридичних норм та яким незалежно від наміру їх здійснення надане певне юридичне значення, що полягає або у встановленні нових прав та обов'язків, або в зміні чи припиненні наявних» [6, с. 203]. Зазначене дає змогу окреслити основні ознаки цього поняття. Юридичні правоприпиняючі трудові правовідносин факти – це конкретні, індивідуальні обставини, які являють собою життєві явища та обставини, що існують у певному просторі та часі. Якщо йдеться про факти – дії, то конкретність дій означає, що вони вироблені суб'єктами трудових правовідносин і несуть конкретний соціальний та правовий зміст. Отже, досліджуваний різновид юридичних фактів – це такі обставини, що несуть у собі інформацію про стан суспільно-трудогих пра-



вовідносин, а також ними виступають лише такі обставини, що прямо чи опосередковано зачіпають права та інтереси сторін трудового договору або інших суб'єктів трудового права.

Проведення обгрунтованої класифікації юридичних правоприпиняючих трудові правовідносини фактів являє собою ефективний механізм вивчення предмета, його суті, властивих йому закономірностей. «Класифікація юридичних фактів – необхідний засіб вивчення правовідносин, особливостей правового регулювання. У цій якості вона широко використовується у науці, на практиці, в юридичній освіті. Водночас наукова і практична цінність класифікації юридичних фактів розкрита ще не повністю. Її подальший розвиток може виявитися корисним для вирішення різноманітних завдань правознавства, у тому числі для соціологічних досліджень у юридичній науці» [7, с. 30–31]. Розмаїття правоприпиняючих трудові відносини фактів, складність їх упорядкування за конкретними критеріями зумовили наявність різних точок зору вчених на побудову їх наукової класифікації.

Наприклад, В.Г. Короткін усі підстави припинення трудового договору класифікує у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав [8, с. 48]. Навіть на перший погляд можна зробити висновок: цей поділ підстав припинення трудового договору не можна назвати класифікацією, тим паче науковою. По-перше, не з'ясовані критерії, відповідно до яких проводиться цей поділ. По-друге, не зрозуміло, які підстави «криються» за терміном «розірвання трудового договору з інших підстав». Г.С. Гончарова поділяє підстави припинення трудового договору на п'ять груп: 1) розірвання трудового договору за волею сторін; 2) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 3) розірвання трудового договору за ініціативою працедавця; 4) розірвання трудового договору за вимогою органів, які не виступають у ролі сторін трудових відносин (профспілки, суду, комісаріату та ін.); 5) внаслідок смерті працівника [9, с. 22–23].

Водночас необхідно зазначити, що першочерговим критерієм основної класифікації правоприпиняючих трудові правовідносини юридичних фактів є воля суб'єктів трудового права, особливо сторін трудового договору. Відповідно до цього критерію ці факти поділяються на дії та події. Вище були наведені приклади того, що наявні в науці трудового права класифікації досліджуваних юридичних фактів мають певні вади і потребують удосконалення. Останнє можна зробити, якщо чітко розібратися у тому, що є дією та подією. З цією метою ще раз звернемося до теорії права. Так, А.Ф. Черданцев зазначає, що події – це такі юридичні факти, настання яких не залежить від волі суб'єктів правовідносин (смерть, закінчення термінів, стихійні явища) [10, с. 302]. В.І. Леушин підкреслює, що дії – це вольові акти поведінки людей, зовнішнє виявлення їх волі та свідомості. Вони можуть бути правомірними і неправомірними. Правомірні дії здійснюються в рамках приписів чинних норм. Вони поділяються на індивідуальні юридичні акти та юридичні вчинки. Індивідуальні юридичні акти – зовнішні вирази рішення людей, спрямовані на досягнення правового результату. До них відносяться акти застосування права, договори між організаціями, заяви громадян, що тягнуть правові наслідки. Юридичні вчинки є фактичною поведінкою людей, що становить зміст реальних життєвих відносин (наприклад, виконання трудових обов'язків). Юридичні вчинки викликають правові наслідки незалежно від того, були вони спрямовані на досягнення зазначених наслідків чи ні [11, с. 354–355]. Отже, дії – це такі життєві обставини, які прямо залежать від свідомості та волі учасників суспільно-трудова відносин. Наприклад, юридичний факт – розірвання трудового договору з ініціативи працівника – означає, що працівник бажає припинити трудові відносини і робить для цього активні правомірні дії. «Правомірна поведінка – це такі вчинки (діяння), які не суперечать приписам правових норм або основним приписам права певної держави» [12, с. 128].

Важливо те, що безпосередньо підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначено саме у законодавчому акті – в КЗпП України. Основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством: це основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Загальними



вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі народного господарства. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються під час звільнення окремих категорій працівників.

Необхідно наголосити на тому, що на практиці застосовуються декілька підстав розірвання трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, які не передбачені трудовим законодавством. Це, наприклад, звільнення працівника, що працює за сумісництвом, у разі прийняття роботодавцем на обійману працівником посаду особи, яка не є сумісником. Необхідно передбачити в КЗпП України самостійну підставу розірвання трудового договору з працівником-сумісником. Іншою підставою для розірвання трудового договору є невідповідність працівника роботі за результатами випробування. Важко погодитися з думкою К.А. Абжанова, який зауважував, що відрахування за наслідками випробування – це одна із форм відмови у прийнятті на роботу і не можна вважати звільненням з ініціативи роботодавця [13, с. 58]. На мою думку, звільнення за наслідками випробування – одна з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язана з непридатністю працівника виконувати роботу, передбачену умовами трудового договору. Роботодавець наділений повноваженнями самостійно визначати фактори непридатності, що унеможливають продовження дії трудових правовідносин з працівником. Звільнення працівника з цієї підстави відбувається саме з волі роботодавця, адже він остаточно вирішує долю працівника, тобто залишити чи ні, і тому чинне законодавство потребує закріплення цієї норми у статті, яка закріплює підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Під час влаштування на роботу, яка передбачає допуск до державної таємниці, працівник підписує зобов'язання щодо збереження державної таємниці, яка буде йому доручена. Умови, що стосуються нерозголошення комерційної або іншої захищеної законом таємниці, можуть бути включені до трудового договору. Відмова працівника підписати угоду про нерозголошення комерційної чи іншої, захищеної законом таємниці, або включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця достатніх підстав вимагати її укладення, умисне порушення працівником обов'язку не розголошувати державну, комерційну, іншу, захищену законом таємницю, може слугувати самостійною підставою, якщо трудові правовідносини уже виникли, для їх припинення з ініціативи роботодавця. Також слід зазначити, що самостійними підставами для звільнення працівника з ініціативи роботодавця може бути надання працівником роботодавцю підроблених документів чи неправдивих відомостей під час укладення трудового договору, а також припинення діяльності роботодавцем-фізичною особою. Порушення працівником правил охорони праці, що спричинило тяжкі наслідки, включаючи травми й аварії, слід також визнати самостійною підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, оскільки дотримання вимог таких правил є обов'язком працівника. Якщо внаслідок порушення працівником правил охорони праці настали тяжкі наслідки, то чекати повторного скоєння ним проступку для подальшого застосування п. 3 ст. 40 КЗпП уже не варто.

Тому доцільно всі вказані самостійні підстави додати до вже наявних у чинному КЗпП України та передбачити їх у проекті Трудового кодексу України (далі – ТКУ), що відповідатиме вимогам законності, спростить правозастосовчу діяльність, сприятиме стабілізації юридичної та судової практики в справах про звільнення з роботи та удосконалив механізм захисту та гарантування відповідних трудових прав працівників в умовах сьогодення. На мій погляд, наявні у науці класифікації підстав припинення трудового договору, що розроблені фахівцями ще за радянських часів, не відповідають повною мірою сучасним вимогам, оскільки вони не охоплюють усієї сукупності нині наявних підстав. Водночас деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані як підґрунтя під час розробки та дослідження сучасних систем, що, своєю чергою, є природним проявом динаміки трудових відносин.

**Висновки.** Таким чином, можна з упевненістю наголосити на тому, що основоположним принципом інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, чітко та остаточно передбачених у чинному законодавстві. Є ціла низка підстав розірвання трудо-



вого договору з ініціативи роботодавця, які не передбачені трудовим законодавством, але все ж таки застосовуються на практиці. Ці підстави необхідно внести до чинного КЗпП України та передбачити в новому ТКУ, до них належать: звільнення за сумісництвом у разі прийняття роботодавцем на обійману працівником посаду особи, яка не є сумісником, а також у випадках обмеження права певних категорій громадян працювати за сумісництвом відповідно до законодавства; невідповідність працівника роботі за результатами випробування; розголошення відомостей, що становлять державну чи комерційну таємницю; порушення працівником правил охорони праці, що спричинило тяжкі наслідки, включаючи травми й аварії; надання працівником роботодавцю підроблених документів чи неправдивих відомостей під час укладення трудового договору; припинення діяльності роботодавцем-фізичною особою. Крім цього, звільнення у разі поновлення на роботі працівника, який раніше її виконував, виявлена невідповідність працівника обійманій посаді за станом здоров'я та підтверджена медичним висновком є самостійними підставами, застосовуються за обставин, що не залежать від волі сторін, а тому мають бути виключені з переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зміна істотних умов праці в односторонньому порядку роботодавцем може призвести до розірвання трудового договору, отже, необхідно цю підставу також передбачити на законодавчому рівні.

#### Список використаних джерел:

1. Григор'єва Л. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. *Праця і зарплата*. 2000. № 18. С. 12–15.
2. Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебное пособие / Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Москва : Юрист, 1996. 448 с.
3. Кодекс законів про працю Української РСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
4. Загальна теорія держави і права / за ред. В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком, 1997. 318 с.
5. Теорія держави і права : навчальний посібник / за заг. ред. С.Л. Лисенкова, В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 368 с.
6. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2003. 430 с.
7. Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. *Право України*. 2003. № 7. С. 29–33.
8. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. Київ : МАУП, 1997. 88 с.
9. Гончарова Г.С. Приём, переводы и увольнения с работы. Киев : Вища школа, 1977. 46 с.
10. Черданцев А.Ф. Теория государства и право : учебник для вузов. Москва : Юрайт-М, 2001. 432 с.
11. Теория государства и права : учебник / под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 570 с.
12. Рабинович П.М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. Київ : Атіка, 2001. 176 с.
13. Опришко В. Конституція – фундаментальна основа подальшого розвитку законодавства і правової системи. *Право України*. 1996. № 9. С. 42–51.

