

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**БОНДАР ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ**

УДК 349.2

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ  
ПРАЦІВНИКІВ ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДИ  
АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник** – доктор юридичних наук, професор  
**ОБУШЕНКО Олександр Миколайович**,  
Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ,  
перший проректор.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**СЛЮСАР Андрій Миколайович**,  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого,  
професор кафедри трудового права;

кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**МОГЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович**,  
Харківський національний  
університет внутрішніх справ,  
вчений секретар.

Захист відбудеться 26 грудня 2015 року о 12-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 23 листопада 2015 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Т.М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** У кожній розвинутій європейській країні добропорядний роботодавець зацікавлений у довготривалій роботі кваліфікованого працівника на підприємстві, але в той же час роботодавець має право й припинити трудовий договір з тим або іншим працівником, який не може виконувати трудову функцію на належному рівні, чи в якому підприємство вже не має потреби з огляду на виробничі потреби. Зрозуміло, що взаємну зацікавленість працівника та роботодавця один в одному створити не завжди вдається. Трапляються різні випадки та ситуації, які призводять до того, що інтереси роботодавця та працівника з питань подальшого продовження трудових відносин не співпадають. Добре коли роботодавець вдається до звільнень тих працівників, які дійсно з обґрунтованих причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, гальмують розвиток виробництва або заподіюють шкоду власнику. На відміну від працівника, як правило, вільного у вирішенні питання про припинення договору за власною ініціативою, роботодавець може розірвати договір тільки на підставах, встановлених чинним законодавством.

Водночас, трапляються прикрі випадки, коли сумлінного та кваліфікованого працівника роботодавець може звільнити через свої суто суб'єктивні переконання, в жодному разі не пов'язані з професійними інтересами чи результатами трудової діяльності. Такі ситуативні прояви суб'єктивізму з боку роботодавця під час звільнення працівника мають місце саме тому, що в умовах сьогодення відсутній дієвий, ефективний, об'єктивний, чіткий та прозорий правовий механізм встановлення та доведення наявності фактичних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. З огляду на не чітку нормативно-правову визначеність досліджуваних підстав для звільнення та труднощі, які виникають під час доведення працівником своєї невмотивованості до наявних неналежних результатів у роботі, така підстава звільнення працівника з ініціативи роботодавця, як невідповідність займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я працівника, характеризується виключною складністю, неоднозначністю та дискусійністю.

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. Венедіков, 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. Прилипко, 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. Разом з тим, досліджень, в яких комплексно й ґрунтовно та з урахуванням

сучасного рівня розвитку науки трудового права визначалися б особливості правового регулювання звільнення працівника саме за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також були б сформульовані конкретні шляхи удосконалення чинного трудового законодавства у досліджуваній сфері в умовах сьогодення, дотепер не проводилось.

Таким чином, необхідність розробки та впровадження дієвого, прозорого та ефективного правового механізму розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця внаслідок невідповідності працівника займаній посаді через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я, з метою підвищення рівня гарантування та захисту трудових прав працівників під час звільнень, а також недостатня глибина наукових розробок з цих питань в умовах сьогодення обумовлюють актуальність дослідження особливостей правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі в умовах сьогодення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011-2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 № 14-10, у межах загальноуніверситетської наукової теми «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550), затвердженої 28.05.2012, та теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014).

**Мета і задачі дослідження.** Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі досягнень науки трудового права та норм чинного трудового законодавства України, вітчизняного та зарубіжного досвіду, а також узагальнень практики його застосування визначити сутність та особливості правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також окреслити шляхи його подальшого вдосконалення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні задачі:

– встановити історичні передумови та об'єктивну обумовленість правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі;

– охарактеризувати підстави припинення трудових відносин та визначити місце невідповідності працівника займаній посаді серед інших підстав;

– визначити сутність та значення кваліфікації працівника як одного з основних критеріїв визначення відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;

– з'ясувати зміст, значення та особливості атестації працівника для перевірки його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі;

– визначити сутність та значення стану здоров'я працівника як одного з визначальних факторів при визначенні відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;

– визначити порядок та умови звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також гарантії його прав під час звільнення;

– окреслити закордонний досвід правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі та визначити правові положення, які доцільно впровадити у національне трудове законодавство;

– сформулювати конкретні пропозиції щодо удосконалення правових положень чинного та перспективного трудового законодавства з питань регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.*

*Предмет дослідження становлять особливості правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі*

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Їх застосування обумовлюється системним підходом, що дає можливість досліджувати проблеми в єдності їх соціального змісту та юридичної форми. За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат, зокрема визначено сутність термінів «кваліфікація», «стан здоров'я», «професійна працездатність», «невідповідність працівника займаній посаді» тощо. Історичний метод дав можливість прослідити розвиток трудового законодавства у сфері правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді (підрозділи 1.1, 1.2, 3.1); системний метод застосовувався при дослідженні співвідношення кваліфікації, атестації, професійної працездатності та відповідності займаній посаді (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1), абстрактно-логічний метод дозволив окреслити проблеми, що виникають при визначенні конкретних доказів наявності підстав для звільнення працівників за невідповідність займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (підрозділ 2.1, 3.1). Також було застосовано й спеціальні методи дослідження, такі як техніко-юридичний метод, що дав змогу сформулювати напрями вдосконалення правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2, 3.1,3.2), та метод документального аналізу, класифікації й групування, за допомогою якого проведено класифікацію підстав припинення трудового договору та визначено місце невідповідності займаній посаді серед інших підстав (підрозділ 1.2).

**Наукова новизна одержаних результатів** визначається тим, що робота є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити проблеми правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі та виробити авторське бачення шляхів їх вирішення. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*вперше:*

- сформульовано визначення невідповідності працівника займаній посаді, під якою запропоновано розуміти виникнення з об'єктивних, не залежних від суб'єктивної та правової волі працівника, причин професійно-кваліфікаційної (недостатній рівень кваліфікації, практичного досвіду та професіоналізму) та/або фізіологічної (незадовільний стан здоров'я) неможливості продовжувати надалі виконувати належно свої трудові обов'язки, що, у свою чергу, може стати підставою для подальшого звільнення працівника;

- обґрунтовано, що висувати вимоги до працівника стосовно його невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі доцільно у випадках виконання останнім робіт або видів діяльності, що можливо розподілити на кваліфікаційні категорії, тобто коли можливо конкретно, за допомогою чітко встановлених показників встановити складність тієї чи іншої роботи і відповідно до цього прийняти об'єктивне та неупереджене рішення щодо відповідності чи невідповідності належній якості виконаної працівником роботи;

- доведено доцільність встановлення обов'язковості проведення медико-соціальної експертизи та атестації працівника у випадках виникнення питання щодо його звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, оскільки це доведе наявності чи відсутності прямого зв'язку між станом здоров'я та результатами його роботи, допоможе уникнути суб'єктивізму з боку роботодавця та додатково гарантує об'єктивність працівнику у встановленні наявності чи відсутності підстав для звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі;

*удосконалено:*

- визначення кваліфікації працівника, під якою запропоновано розуміти відображення наявності в нього певного рівня професійних знань, практичних навичок за певною професією та відповідною спеціальністю, що відображається у відповідному документі про освіту, посвідченні про присвоєння кваліфікаційного розряду, категорії, класу тощо;

- дефініцію «ділові якості працівника», під якими запропоновано розглядати фізіологічно-кваліфікаційну здатність працівника виконувати встановлену у трудовому договорі трудову функцію з обов'язковим врахуванням його практично-професійних якостей (рівень кваліфікації, спеціальність, наявна професія та практичний досвід роботи за нею і його

строк), а також суб'єктивних (особистісних) якостей (вік, стан здоров'я, наявність, рівень та вид освіти, комунікабельність);

- визначення поняття «професійна працездатність», під якою доцільно розуміти характеристику працівника, яка вказує на його здатність за наявним станом здоров'я виконувати визначену у трудовому договорі роботу за певною професією;

дістали подальшого розвитку:

- обґрунтування доцільності відмовитися від такої характеристики атестації, як періодичність, та ініціювати її проведення з метою встановлення відповідності чи невідповідності працівника виконуваній роботі тільки у разі виявлення фактичних даних про невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків;

- характеристика важливості ролі атестації в питаннях встановлення відповідності рівня кваліфікації працівника займаній посаді чи виконуваній роботі, оскільки встановлення у проекті Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) положення щодо обов'язковості проведення атестації під час вирішення питання про відповідність працівника виконуваній роботі може привести до суттєвих змін у сформоване часом та наукою розуміння й сприйняття невідповідності працівника займаній посаді;

- наукові положення з приводу того, що серед видів трудової діяльності має місце багато професій, посад, спеціальностей та окремих видів робіт, в межах яких не здійснюється диференціація складності за кваліфікаційними категоріями (брокери, аудитори тощо), довести рівень навченості та професіоналізму до виконання певної роботи такого працівника можливо тільки на підставі ознайомлення з відомостями про його освіту.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – для подальших досліджень правового регулювання підстав розірвання трудового договору;

- у правотворчості – при удосконаленні проекту ТК України, підготовці проектів інших нормативно-правових актів, розробці змін та доповнень до чинних законодавчих актів, які регламентують порядок припинення трудових відносин;

- у правозастосуванні – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства в сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

- у навчальному процесі – при підготовці лекцій, відповідних розділів підручників і навчальних посібників з трудового права України, при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», а також у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів.

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також були

оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Проблеми трудового права та проходження служби в ОВС» (м. Дніпропетровськ, 2013 р.), «Актуальні проблеми правоохоронної діяльності та юридичної науки» (м. Дніпропетровськ, 2013 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також в двох тезах доповідей і повідомлень на зазначених вище конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують шість підрозділів, загальних висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 195 сторінок. Список використаних джерел включає 150 найменувань і займає 15 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, охарактеризовано ступінь вивчення проблеми, визначено зв'язок із науковими програмами, планами та темами, об'єкт, предмет, мету, задачі та методи дослідження, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, апробацію результатів дисертації та наукові публікації.

**Розділ 1 «Загальна характеристика правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі»** складається з двох підрозділів, які присвячені аналізу історичних передумов, об'єктивної обумовленості та сутності правового регулювання звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також характеристиці підстав припинення трудового договору та місцю невідповідності займаній посаді серед інших підстав.

У підрозділі 1.1 *«Історичні передумови та об'єктивна обумовленість правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі»* підкреслено, що, крім історико-правового поділу на етапи історичних передумов правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, що пов'язані із змінами у розвитку нашого суспільства (дореволюційний, післяреволюційний, радянський період, період переходу до ринкової економіки, період ринкової економіки), можливо проводити ще й етапізацію в історії розвитку правового регулювання досліджуваної підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, яка безпосередньо пов'язана з прийняттям кодифікованих нормативно-правових актів з питань регулювання праці. Мова йде про Кодекси законів про працю РРФСР, УСРР, СРСР, України та ще очікуваного Трудового кодексу України.

Підсумовано, що впродовж всього часу становлення та розвитку правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній



посаді або виконуваній роботі мала місце чітка та ґрунтовна наступність у позиційних підходах в питаннях нормативно-правового забезпечення такої підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як невідповідність працівника займаній посаді, що є підтвердженням дійсно ґрунтового та об'єктивно виваженого у історичному сенсі компромісу сторін трудового договору у питаннях встановлення сутності та значення невідповідності працівника для подальшого динамічного розвитку трудових відносин.

Зазначено, що обов'язково необхідно під час розробки та прийняття нових нормативно-правових актів у сфері регулювання трудової діяльності, зокрема нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним вимогам розбудови правової держави, передбачити відповідний ефективний механізм захисту працівників від незаконного звільнення з врахуванням історичного досвіду становлення та розвитку правового регулювання розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця. Проте для розробки концепції правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця недостатньо лише аналізу колишнього та чинного трудового законодавства України, необхідно проаналізувати норми правового регулювання звільнення працівників з ініціативи роботодавця в міжнародно-правових актах, та обов'язково норми законодавства ЄС з цих питань, з метою встановлення відповідності національного трудового законодавства міжнародним та європейським стандартам та запозичення передового досвіду у сфері гарантування прав працівників під час їх звільнення з ініціативи роботодавця.

*У підрозділі 1.2 «Місце невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі серед інших підстав припинення трудових відносин»* зауважено, що припинення дії трудового договору є правомірним лише в тому разі, якщо є зазначена в законі підстава та дотриманий відповідний порядок звільнення працівника згідно з відповідною підставою. Норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень охорони трудових прав громадян, а з іншого – бути надійною гарантією запобігання незаконних звільнень.

Підсумовано, що існуючі в науці класифікації підстав припинення трудового договору, розроблені фахівцями ще за радянських часів, не відповідають повною мірою сучасним вимогам, оскільки не охоплюють усієї сукупності нині існуючих підстав припинення трудового договору. Водночас, деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані у якості підґрунтя при розробці та дослідженні сучасних систем, що є, у свою чергу, природнім проявом динаміки трудових відносин.

Обґрунтовано, 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. Однак, дію цього принципу під час

звільнення за невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я важко прослідкувати.

Доведено, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі займає особливе місце серед інших підстав припинення трудових відносин, оскільки характеризується незалежною ні від працівника, ні від роботодавця специфічною об'єктивною природою виникнення первопричин, що призвели до звільнення за вказаною підставою.

**Розділ 2 «Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації» складається з двох підрозділів, які присвячені дослідженню кваліфікації та атестації працівника, а також їх значенню під час встановлення невідповідності працівника займаній посаді.**

У підрозділі 2.1 *«Недостатня кваліфікація як критерій невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі»* підкреслено, що відповідно до положень чинного трудового законодавства критерієм підтвердження виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі виступає його недостатній рівень кваліфікації для виконання своєї трудової функції. Водночас зауважено, що ні у чинному Кодексі законів про працю України, ні в інших нормативно-правових актах з питань регулювання трудових відносин не міститься чіткого визначення термінів «кваліфікація», «достатня кваліфікація» та «недостатня кваліфікації», зрозуміло що не розкривається і зміст вказаних доволі важливих понять. Вказана термінологічна прогалина суттєво ускладнює правозастосовну діяльність, оскільки відсутні чітко встановлені показники за якими роботодавець має визначати недостатність кваліфікації працівника. А отже роботодавець робить це на свій розсуд, суб'єктивно, чим позбавляє працівника права відстоювати свої інтереси та доводити достатність рівня своєї кваліфікації на місці, тобто безпосередньо на підприємстві.

Підсумовано, що для обґрунтованого та об'єктивного вирішення питання про відповідність чи невідповідність рівня кваліфікації працівника займаній посаді або виконуваній роботі роботодавець повинен виходити з конкретних відомостей про знання, навички й уміння, необхідні для виконання дорученої працівникові роботи. Саме тому остаточний висновок щодо невідповідності працівника може бути зроблений тільки у випадку, коли невиконання або неналежне виконання ним дорученої роботи стало наслідком відсутності у нього необхідних знань, навичок та вмінь, що підтверджується фактичними доказами.

У підрозділі 2.2 *«Атестація працівника для перевірки його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі»* акцентовано увагу на тому, що у разі прийняття Трудового кодексу України атестації будуть підлягати не тільки ті працівники, обов'язковість проведення атестації яких була встановлена у спеціальних нормативно-правових актах, а також ті працівники, необхідність проведення атестації по відношенню до яких буде визначатися на локальному рівні, тобто на підставі локального нормативно-правового акту, навіть без

наявності спеціальної норми централізованого нормативно-правового акту. Одразу виникає інша проблема, яка полягає у тому, що у проекті ТК України не встановлено порядку проведення атестації працівника для перевірки його рівня кваліфікації та встановлення відповідності займаній посаді чи виконуваній роботі, що з іншого боку може призвести до зловживань з боку роботодавця та прояву суб'єктивізму у прийнятті остаточного рішення щодо звільнень працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі на підставі результатів атестації.

Підсумовано, що тільки встановлення у проекті ТК України, як центральному нормативно-правовому акті з питань регулювання трудових відносин, чіткого правового механізму проведення атестації з ретельним визначенням підстав, процедури, суб'єктів її проведення, прозорого й об'єктивного порядку прийняття рішень за її результатами, а також відповідальності та відводу членів атестаційної комісії за необ'єктивність та безпідставність у діях та прийнятих рішеннях, надасть працівникові ефективні та дієві правові гарантії щодо подальшого продовження роботи на підприємстві, у разі виконання ним своїх трудових обов'язків, встановлених у трудовому договорі на належному рівні, кваліфіковано, якісно та професійно.

**Розділ 3 «Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я»** складається з двох підрозділів, які присвячені дослідженню стану здоров'я працівника як важливого показника при визначенні невідповідності останнього займаній посаді, а також порядку, умовам та юридичним гарантіям під час звільнення працівника.

У підрозділі 3.1 *«Стан здоров'я працівника як один з визначальних факторів при встановленні його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі»* зазначено, що серед підстав звільнення у результаті виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, яка перешкоджає продовженню даної роботи, незадовільний стан здоров'я для виконання певної роботи посідає не менш важливе місце, ніж недостатня кваліфікація та інші підстави, встановлені у п.2 ст. 40 КЗпП України.

Зауважено, що проблемні питання працездатності працівників знаходяться у полі зору спеціальних медичних знань та їх віднесено до компетенції спеціалізованих органів охорони здоров'я, тому важливо, щоб дослідженням та зіставленням скоєних працівником помилок (дефектів) під час процесу праці у зв'язку зі станом його здоров'я, а також виявленням їх взаємного зв'язку займалися відповідні фахівці у експертному порядку, але в будь-якому разі не роботодавець. Це допоможе уникнути суб'єктивізму та однобічності під час вирішення питання про подальшу трудову діяльність працівника у зв'язку із погіршенням його стану здоров'я.

Підкреслено, що стійке зниження працездатності працівника не може виступати як пряма, безпосередня причина неналежного виконання їм трудових обов'язків, оскільки стан здоров'я працівника не повинен розглядатися як основна ознака його невідповідності займаній посаді або

виконуваній роботі, а отже й виступати підставою для припинення трудових відносин за п.2 ст. 40 КЗпП України, тільки якщо не має прямого причинно-наслідкового зв'язку між станом здоров'я працівника та погіршенням його виробничих та професійних результатів у роботі. З огляду на це, обов'язково необхідно при отриманні медичного висновку про погіршення стану здоров'я працівника провести його атестацію, яка допоможе або чітко встановити можливість працівника у подальшому виконувати свої трудові обов'язки, не зважаючи на погіршення стану здоров'я, або дійсно підтвердити його неможливість за станом здоров'я продовжувати виконувати свою роботу на належному рівні – і тоді вже роботодавцеві на підставі отриманої об'єктивної та ґрунтовної інформації можливо буде неупереджено прийняти рішення щодо подальшої професійної долі працівника на підприємстві, тобто вирішити, чи надати йому підходящу за його станом здоров'я роботу або звільнити за виявлену невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я.

У підрозділі 3.2 *«Порядок, умови звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі та юридичні гарантії його прав під час звільнення»* наголошено на тому, що дуже важливо в умовах сьогодення, коли економіка нашої країни перебуває у вкрай важкому стані, внести зміни до чинного трудового законодавства щодо визначення конкретного правового механізму звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, особливо у частині визначення та нормативного закріплення чітких та конкретних підстав, при наявності яких буде беззаперечно доведено як для роботодавця, так й для працівника, що останній дійсно з об'єктивних причин не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі на підприємстві.

Зазначено, що впровадження ринкових механізмів у різні сфери життєдіяльності ставить на порядок денний питання посилення гарантій трудових прав, законних інтересів та свобод працівників, особливо під час припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Вирішення цього завдання можливе лише за умов перегляду правового механізму припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема й за невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, з метою його більш чіткої, конкретної та прозорої у правовому сенсі, нормативно-деталізованої регламентації.

Зауважено, що правовий механізм звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі повинен бути чітким, прозорим та зрозумілим для сторін трудового договору, надійно захищати їх інтереси та потреби, оскільки вина сторін у його розірванні за такими підставами відсутня. З іншого боку, від дієвого та ефективного нормативно-визначеного порядку припинення трудових правовідносин прямо залежить й рівень ефективності розгляду трудових спорів у судах чи інших спеціально уповноважених на це інституціях.

## ВИСНОВКИ

В дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – визначення сутності та особливостей правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також вироблення шляхів його вдосконалення. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Встановлено історичні передумови та об'єктивну обумовленість правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі. Підкреслено, що на сучасному рівні розвитку науки трудового права така підстава звільнення працівника, як звільнення за його невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі досліджується на тому ж самому підґрунті, що сформувалось з часів появи Кодексу законів про працю СРСР та відповідних кодексів радянських республік, зокрема й Кодексу законів про працю УРСР 1971 року.

Підсумовано, що впродовж всього часу становлення та розвитку правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі мала місце чітка та ґрунтовна наступність у позиційних підходах в питаннях нормативно-правового забезпечення такої підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, що є підтвердженням дійсно ґрунтового та об'єктивно виваженого у історичному сенсі компромісу сторін трудового договору у питаннях встановлення сутності та значення невідповідності працівника для подальшого динамічного розвитку трудових відносин.

2. Здійснено характеристику підстав припинення трудових відносин та визначено місце й особливості невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі серед інших підстав. Зазначено, що існуючи у науці класифікації підстав припинення трудового договору, які розроблені фахівцями ще за радянських часів, не відповідають повною мірою сучасним вимогам, оскільки вони не охоплюють усієї сукупності нині існуючих підстав припинення трудового договору. Водночас, деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані у якості підґрунтя при розробці та дослідженні сучасних систем, що є, у свою чергу, природнім проявом динаміки трудових відносин.

Доведено, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі займає особливе місце серед інших підстав припинення трудових відносин, оскільки характеризується незалежною ні від працівника, ні від роботодавця специфічною об'єктивною природою виникнення первопричин (недостатня кваліфікація, незадовільний стан здоров'я), тому й з великою долею сумніву віднесена до підстав звільнення саме за ініціативою роботодавця.

3. Сформульовано визначення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, під якою запропоновано розуміти виникнення з об'єктивних, не залежних від суб'єктивної та правової волі працівника, причин професійно-кваліфікаційної (недостатній рівень кваліфікації, практичного досвіду та професіоналізму) та/або фізіологічної (незадовільний стан здоров'я) неможливості продовжувати надалі виконувати належно свої трудові обов'язки, що, у свою чергу, може стати підставою для подальшого звільнення працівника.

4. Обґрунтовано, що висувати вимоги до працівника стосовно його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі доцільно у випадках виконання останнім робіт або видів діяльності, що можливо розподілити на кваліфікаційні категорії, тобто коли можливо конкретно, за допомогою чітко встановлених показників встановити складність тієї чи іншої роботи і відповідно до цього прийняти об'єктивне та неупереджене рішення щодо відповідності чи невідповідності належній якості виконаної працівником роботи.

5. Доведено доцільність встановлення обов'язковості проведення медико-соціальної експертизи та атестації працівника у випадках виникнення питання щодо його звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, оскільки це доведе наявності чи відсутності прямого зв'язку між станом здоров'я та результатами його роботи, допоможе уникнути суб'єктивізму з боку роботодавця та додатково гарантує об'єктивність працівнику у встановленні наявності чи відсутності підстав для звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

6. Сформульовано визначення кваліфікації працівника, під якою запропоновано розуміти відображення наявності в нього певного рівня професійних знань, практичних навичок за певною професією та відповідною спеціальністю, що відображається у відповідному документі про освіту, посвідченні про присвоєння кваліфікаційного розряду, категорії, класу тощо.

7. Ділові якості працівника запропоновано розглядати як фізіологічно-кваліфікаційну здатність працівника виконувати встановлену у трудовому договорі трудову функцію з обов'язковим врахуванням його практично-професійних якостей (рівень кваліфікації, спеціальність, наявна професія та практичний досвід роботи за нею і його строк), а також суб'єктивних (особистісних) якостей (вік, стан здоров'я, наявність, рівень та вид освіти, комунікабельність).

*Під професійною працездатністю доцільно розуміти характеристику працівника, яка вказує на його здатність за наявним станом здоров'я виконувати визначену у трудовому договорі роботу за певною професією.*

8. Обґрунтовано доцільність відмовитися від такої характеристики атестації, як періодичність, та ініціювати її проведення з метою встановлення відповідності чи невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі тільки у разі виявлення фактичних даних про невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків.

9. Встановлено, що серед видів трудової діяльності має місце багато професій, посад, спеціальностей та окремих видів робіт, в межах яких не здійснюється диференціація складності за кваліфікаційними категоріями (брокери, аудитори тощо), довести рівень навченості та професіоналізму до виконання певної роботи такого працівника можливо тільки на підставі ознайомлення з відомостями про його освіту.

10. Визначено сутність та значення кваліфікації працівника як одного з основних критеріїв визначення відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Під кваліфікацією доцільно розуміти наявність у працівника певного рівня теоретичних знань та практичних навичок за конкретною професією, спеціальністю чи посадою, за допомогою яких він може на належному, відповідному встановленим вимогам та достатньому для роботодавця рівні виконувати свої трудові обов'язки, встановлені у чинному трудовому законодавстві, колективних договорах та угодах, та безпосередньо у трудовому договорі. Зауважено, що для обґрунтованого та об'єктивного вирішення питання про відповідність чи невідповідність рівня кваліфікації працівника займаній посаді або виконуваній роботі роботодавець повинен виходити з конкретних відомостей про знання, навички й уміння, необхідні для виконання дорученої працівникові роботи.

11. З'ясовано зміст, значення та особливості атестації працівника для перевірки його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Підкреслено, що тільки встановлення у проекті ТК України, як центральному нормативно-правовому акті з питань регулювання трудових відносин, чіткого правового механізму проведення атестації з ретельним визначенням підстав, процедури, суб'єктів її проведення, прозорого й об'єктивного порядку прийняття рішень за її результатами, а також можливості відповідальності та відводу членів атестаційної комісії за необ'єктивність та безпідставність у діях та прийнятих рішеннях, надасть працівникові ефективні та дієві правові гарантії щодо подальшого продовження роботи на підприємстві, у разі виконання ним своїх трудових обов'язків, встановлених у трудовому договорі на належному рівні, кваліфіковано, якісно та професійно.

Доведено важливу роль атестації в питаннях встановлення відповідності рівня кваліфікації працівника займаній посаді або виконуваній роботі, оскільки встановлення у проекті ТК України положення щодо обов'язковості проведення атестації під час вирішення питання про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі може привести до суттєвих змін у сформоване часом та наукою розуміння й сприйняття невідповідності працівника займаній посаді.

Зауважено, що при необхідності проведення атестації для перевірки відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та у подальшому прийняття роботодавцем рішення щодо звільнення працівника за п.2 ст. 40 КЗпП України у якості критерію оцінки доцільно розглядати саме тільки ті знання, уміння та навички працівника, які необхідні йому для виконання конкретних трудових обов'язків, встановлених у трудовому

договорі.

12. Визначено сутність та значення стану здоров'я працівника як одного з визначальних факторів при визначенні відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Зазначено, що невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я може бути підставою для звільнення за наявності повної або частково постійної, але не тимчасової втрати працездатності. Стан здоров'я працівника, який перешкоджає виконанню службових обов'язків, повинен ґрунтуватися на результатах медичного висновку. При цьому тимчасова втрата працездатності не може бути підставою для звільнення. Наголошено, що часткова втрата працездатності також не може бути підставою для звільнення за невідповідністю, якщо працівник належним чином виконує свої трудові обов'язки та його професійні результати у роботі не знижуються. Доведено, що наявність у працівника стійкого зниження працездатності не може розглядатися у якості підстави для його звільнення, якщо між стійким зниженням працездатності й недостатньою якістю виконуваної роботи відсутній прямий причинний зв'язок.

13. Визначено порядок, умови та юридичні гарантії звільнення працівника за невідповідність займаній посаді. Запропоновано наступний порядок звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі: 1) визначення кандидатури на звільнення у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; 2) ознайомлення працівника особисто у письмовій формі з результатами його атестації та іншими доказами, на підстави яких була доведена його невідповідність, а також – у разі звільнення за станом здоров'я – ще й ознайомлення з результатами медичного обстеження (висновком МСЕК), а також надання за вимогою працівника засвідчених копій документів, з якими його ознайомлювали; 3) одразу після ознайомлення працівника з висновком атестаційної та медико-соціальної експертної комісії – попередження його про подальше звільнення персонально не пізніше ніж за два місяці (оскільки запропонований у проекті ТК України термін у місяць є у сучасних умовах недостатнім для працевлаштування на підходящу роботу); 4) одночасно з попередженням про звільнення за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, що також оформлює у письмовій формі; 5) у разі відмови працівника від запропонованої іншої роботи роботодавець попереджає профспілкову організацію підприємства (у разі її наявності) про наступне звільнення працівника, а також на вимогу профспілки надає матеріали щодо звільнення працівника; 6) після отримання згоди профспілкової організації підприємства з урахуванням положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, роботодавець звільняє працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України; 7) роботодавець виплачує вихідну допомогу працівнику у розмірах, передбачених ст. 44 КЗпП, видає оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення працівника та здійснює з ним остаточний розрахунок; також на



вимогу працівника роботодавець надає йому письмову характеристику з місця роботи, засвідчену підписом та печаткою підприємства, на якому він працював.

14. Окреслено закордонний досвід правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі та визначено правові положення, які доцільно впровадити у національне трудове законодавство. Зауважено, що у зарубіжних країнах процедура звільнення має більшу деталізацію у нормативно-правовому сенсі, ніж в Україні. Зокрема, у більшості європейських країн роботодавець, який бажає звільнити працівника, зобов'язаний викликати його для попередньої бесіди, викласти причини і вислухати його пояснення. За бажанням працівника під час бесіди може бути присутнім кожний з його колег, котрий одночасно покликаний бути захисником особи, яка звільняється, тобто висувати аргументи на його користь. Працівник, який звільняється, має право зажадати, щоб роботодавець чітко сформулював причини звільнення в письмовій формі. Повідомлення про звільнення працівника і його мотиви надсилається працівникові рекомендованим листом з повідомленням про вручення. З метою підвищення рівня гарантування трудових прав працівників під час звільнення обґрунтовано необхідність впровадження аналогічних правових положень й під час звільнення працівників в Україні.

15. Сформульовано конкретні пропозиції щодо удосконалення правових положень чинного та перспективного трудового законодавства з питань регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Запропоновано додати до змісту п. 2 ч. 2 ст. 92 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків» проекту ТК України положення такого змісту: *«Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за розголошення державної таємниці та інших видів захищеної, як законом так і локальними нормативно-правовими актами, інформації може бути проведено лише на підставі наявних фактичних доказів, які здобуті законним шляхом, та інформації з достовірних джерел, та за результатами службового розслідування, що в сукупності доводять провину працівника у скоєному проступку, ступінь та вид його вини, причинно-наслідковий зв'язок між трудовим проступком та його наслідками».*

Обґрунтовано, що доцільним є у статті 93 проекту ТК України збільшити термін попередження про звільнення працівника до двох місяців та обов'язково, в тому числі для уникнення у подальшому суперечок, проводити попередження у присутності працівника у письмовій формі. Тому запропоновано викласти ч. 1 ст. 93 проекту ТК України у наступній редакції: *«Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це працівника у письмовій формі не пізніше ніж за два місяці, якщо виявлена невідповідність є*

наслідком...».

Доведено, що з метою ефективного забезпечення гарантій вивільнюваного працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я доцільно проводити ще й його атестацію, що допоможе об'єктивно встановити наявність чи відсутність чіткого причинно-наслідкового зв'язку між станом здоров'я працівника та неможливістю у зв'язку з цим продовжувати роботи за посадою, тому запропоновано п.1 ч.1 ст. 93 проекту ТК України викласти у такій редакції: *«1) стану здоров'я працівника, який унеможлиблює подальше постійне виконання ним своїх трудових обов'язків в межах укладеного трудового договору, що підтверджується відповідним медичним висновком та результатами атестації...».*

Запропоновано внести зміни до п. 2 ч. 1 ст. 93 проекту ТК України та у змісті статті підкреслити обов'язковість забезпечення роботодавцем належних умов праці. У зв'язку з цим, доцільно викласти п.2 ч.1 ст.93 проекту ТК України у наступній редакції: *«2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами при забезпеченні на робочому місці належних умов праці...».*

Акцентовано увагу на протиріччі між змістами двох частин однієї статті 332 «Атестація працівників» проекту ТК України, коли роботодавець може проводити атестацію з метою перевірки відповідності працівників займаній посаді, якщо це встановлено законом, а законом встановлено у ч. 2 цієї статті, що атестація проводиться не частіше одного разу на три роки. З огляду на цю правову колізію, запропоновано доповнити частину 2 ст. 332 проекту ТК України відповідними положеннями та викласти її у такій редакції: *«Атестація проводиться не частіше одного разу на три роки. У випадках виникнення необхідності перевірки відповідності займаній посаді за погодженням сторін та у визначений ними термін, але не раніше двох тижнів та не пізніше двох місяців з моменту офіційного повідомлення роботодавцем працівникові про наявність фактичних показників у роботі, які призвели до необхідності встановити відповідність його займаній посаді».*

Обґрунтовано доцільність за аналогією зі статтею 67 «Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку» проекту ТК України доповнити статтю 93 проекту ТК України частиною 4, у якій встановити: *«4. У разі якщо недостатність кваліфікації працівника виникла внаслідок модернізації виробництва надати право працівнику підвищити кваліфікацію і тільки за незадовільними результатами повторної атестації вирішувати питання про його звільнення або у разі не бажання проходити підвищення кваліфікації попередити за два місяця та звільнити».*

Доведено, що з метою посилення дієвості та ефективності самозахисту працівника під час звільнення та посилення гарантуючого та правозахисного ефекту доцільно додати до змісту статті 110 «Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення» проекту ТК України положення про обов'язок роботодавця сприяти отриманню необхідних

документів доказового характеру за умов дотримання вимог комерційної таємниці.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Бондар О. С. Юридичні гарантії трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді / О. С. Бондар // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць. – 2012. – № 1. – С. 211-218.

2. Бондар О. С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді / О. С. Бондар // Часопис Київського університету права : Український науково-теоретичний часопис. – 2012. – № 3. – С. 208-212.

3. Бондар О. С. Щодо правового механізму звільнення працівників за невідповідність займаній посаді / О. С. Бондар // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична : Збірник наукових праць. – . 2013. – Вип. 1. – С. 153-159.

4. Бондар О. С. Звільнення працівника за невідповідність займаній посаді крізь призму інших підстав припинення трудового договору / О. С. Бондар // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 152-168.

5. Бондар А. С. Основания освобождения за несоответствие занимаемой должности вследствие состояния здоровья / А. С. Бондар // Научно-методический журнал «Право и Политика» (Кыргызская Республика). – 2015. – № 2. – С. 120-125.

6. Бондар О. С. Невідповідність займаній посаді, як «достатня підстава» для звільнення працівника (за матеріалами судочинства Канади) / О. С. Бондар // Проблеми трудового права та проходження служби в органах внутрішніх справ : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 28 лют. 2013 р.). – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2013 – 344 с. – С. 124-127.

7. Бондар О. С. Про проблеми вдосконалення трудового права в Україні / О. С. Бондар // Актуальні проблеми правоохоронної діяльності та юридичної науки : матер. Між нар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 19-20 верес. 2013 р.). – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2013 – 716 с. – С. 542-545.

## АНОТАЦІЯ

**Бондар О. С.** Особливості правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. –

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертацію присвячено аналізу сутності та особливостей правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я. Досліджено генезис, об'єктивну обумовленість, сутність та значення правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

З'ясовано особливості кваліфікації працівника як критерію визначення рівня відповідності займаній посаді. Досліджено атестацію як процедуру проведення якої може об'єктивно надати оцінку професійним якостям працівника. Визначено істотні характеристики стану здоров'я працівника та можливі напрямки розвитку правової долі останнього на підприємстві у разі встановлення незадовільного стану здоров'я у нього. З'ясовано порядок, умови та правові гарантії під час звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Обґрунтовано конкретні пропозиції та рекомендації з удосконалення чинного та перспективного трудового законодавства та правозастосовної практики у сфері правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі в умовах сьогодення.

**Ключові слова:** правове регулювання, припинення трудового договору, звільнення, невідповідність посаді, кваліфікація, стан здоров'я, професійна працездатність, атестація.

## АННОТАЦІЯ

Бондар А. С. Особенности правового регулирования увольнения работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена анализу сущности и особенностей правового регулирования увольнения работников за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья. Исследованы генезис, объективная обусловленность, сущность и значение правового регулирования увольнения работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы. Определены особенности оснований прекращения трудового договора, приведена их классификация, установлено место несоответствия занимаемой должности среди других оснований прекращения трудового договора. Доказано, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы занимает особое место среди других оснований прекращения трудовых

отношений, поскольку характеризуется не зависящей ни от работника, ни от работодателя специфической объективной природой возникновения первопричины (недостаточная квалификация, неудовлетворительное состояние здоровья). Выявлены особенности квалификации работника в качестве критерия определения уровня соответствия занимаемой должности или выполняемой работы. Отмечено, что для основательного и объективного решения вопроса о соответствии или несоответствии уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель должен исходить из конкретных сведений о знаниях, навыках и умениях, необходимых для выполнения порученной работнику работы. Исследована аттестация как процедура, проведение которой может объективно дать оценку профессиональным качествам работника. Определены существенные характеристики состояния здоровья работника и возможные направления развития правовой судьбы последнего на предприятии в случае установления неудовлетворительного состояния здоровья у него. Отмечено, что несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья может быть основанием для увольнения при наличии полной или частично постоянной, но не временной, потери трудоспособности. Состояние здоровья работника, препятствующее выполнению служебных обязанностей, должно обосновываться результатами медицинского заключения. При этом временная потеря трудоспособности не может быть основанием для увольнения. Выяснены порядок, условия и правовые гарантии при увольнении работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы, предложены и охарактеризованы конкретные стадии процедуры увольнения работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы.

Охарактеризован зарубежный опыт по вопросам правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы, определены положения, требующие внедрения в отечественное трудовое законодательство. Исследовано современное состояние нормативно-правового обеспечения правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья. Обоснованы конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию действующего и перспективного трудового законодательства и правоприменительной практики в сфере правового регулирования увольнения работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы в сегодняшних условиях.

**Ключевые слова:** правовое регулирование, прекращение трудового договора, увольнение, несоответствие должности, квалификация, состояние здоровья, профессиональная работоспособность, аттестация.

## ANNOTATION

**Bondar O. S. Features of legal regulation of dismissing employees for non-compliance with the position.** – *Manuscript.*

The thesis is for candidate degree of legal sciences on speciality 12.00.05 – Labor Law, Social Security Law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovs'k, 2015.

The thesis is deals with the analysis of the nature and characteristics of legal regulation of dismissing employees for non-compliance with the position due to insufficient qualifications or health. The genesis, objective conditionality, the nature and significance of legal regulation of dismissing an employee for non-compliance with the position are studied.

The features of qualifying employees as a criterion for determining the level of compliance with the position are elucidated. Certification as a procedure, which conduction can provide an objective assessment of the professional qualities of an employee is researched. Essential characteristics of an employee's health and possible directions of the development of legal fate of the latter on an enterprise in case of his/her unsatisfactory health state, are defined. Procedures, conditions and legal guarantees during the dismissal of an employee for non-compliance with the position are found out.

Concrete propositions and recommendations to improve the current and future labor legislation and legal enforcement practices in the sphere of legal regulation of dismissing employees for non-compliance with the position in today's conditions are grounded.

**Keywords:** *legal regulation, termination of labor agreement, dismissal, non-compliance with the position, qualification, health, professional labor ability, certification.*

---

Підп. до друку 22.11.2015 р. Формат 60x84/16. Гарнітура – Times. Друк трафаретний.  
Папір офісний. Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Замовлення № 34/15-а.

---

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС  
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, т. (056) 370-96-59  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013