

УДК 349.22-043.65:616-056.2

І. І. Теслікова
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕВІДПОВІДНІСТЮ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Постановка проблеми. Для України, де відбувається докорінне реформування механізму правового впорядкування трудових і пов'язаних з ними відносин, зарубіжний досвід може бути корисним, а тому заслуговує на уважне й детальне вивчення. Насамперед це стосується дослідження досвіду країн Західної Європи з урахуванням бажання України інтегруватися до європейського середовища, задеклароване як стратегічний пріоритет її державної політики. Євроінтеграційні орієнтири України, посилення соціальної спрямованості ринкових перетворень вимагають, щоб соціально-економічна політика держави й діяльність уряду стосовно її реалізації були спрямовані на досягнення європейських стандартів якості життя й загальнолюдських цінностей. Доцільно також звернутися до досвіду країн, що входили до колишніх країн соціалістичного табору, з якими Україна тривалий час розвивалася в одному напрямку.

Мета статті. З цих позицій великий інтерес викликає пізнання специфіки розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зарубіжних країнах загалом, та за станом здоров'я працівника, зокрема, де практика її законодавчого регламентування має свою історію.

Виклад основного матеріалу. У зарубіжних країнах у трудовому законодавстві також містяться норми, які передбачають розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника. Так, ст. 42 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. № 296-З [1] встановлює підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його дії може бути розірваний роботодавцем у випадках: невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи (п. 2); невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню даної роботи (п. 3); неявки на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (не враховуючи відпустки по вагітності та пологах), якщо законодавством не встановлений триваліший строк

збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 6).

В. А. Григор'єв вважає, що звільнення працівника у випадку невідповідності за станом здоров'я допускається, якщо останнє перешкоджає подальшому виконанню роботи, а саме:

- забезпечити додержання встановлених вимог до якості виготовлюваної продукції, виконуваних робіт, надаваних послуг;
- дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, встановленого наймачем;
- додержуватися встановлених нормативно-правовими актами вимог з охорони праці й безпечного ведення робіт;
- користуватися засобами індивідуального захисту, визначеними для виконання певних робіт;
- виконувати обов'язки, визначені трудовим договором, локальними нормативними актами наймача, а також законодавством [2, с. 279].

На думку правознавця, перешкодою для подальшого виконання роботи також буде стан здоров'я, який ставить під загрозу життя або здоров'я працівника чи інших людей, а також схоронність майна наймача.

Згідно з п. 29 постанови Пленуму Верховного Суду Республіки Білорусь № 2 «Про застосування судами законодавства про працю» від 29 березня 2001 р. [3] розірвання трудового договору може мати місце тільки при стійкому зниженні працездатності працівника, що перешкоджає продовженню дорученої роботи. Наявність стійкого зниження працездатності повинна бути підтверджена медичним висновком медико-реабілітаційної експертної комісії, якщо визначається стан здоров'я працівників-інвалідів, стосовно ж інших працівників – лікарсько-кваліфікаційної комісії.

За ст. 22 Закону «Про соціальний захист інвалідів у Республіці Білорусь» [4] не допускається звільнення з роботи з ініціативи наймача осіб, які проходять медичну, професійну чи соціальну реабілітацію у відповідних закладах незалежно від строку перебування в них.

Трудовий кодекс Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 р. № 414-V (зі змінами та доповненнями станом на 01.01.2019 р.) [5] у ст. 52

містить підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема: невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації (п. 4); невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи і виключає можливість її виконання (п. 6); нез'явлення працівника на роботу більше двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, за винятком випадків перебування працівника у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також якщо захворювання входить до переліку захворювань, для яких встановлений триваліший строк непрацездатності, що затверджується уповноваженим державним органом в області охорони здоров'я (п. 20).

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з виробничою травмою або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Для розірвання трудового договору на підставі, передбаченій п. 6 ст. 52 ТК Республіки Казахстан, невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, має бути підтверджено медичним висновком в порядку, встановленому законодавством Республіки Казахстан.

Розірвання трудового договору на підставі, передбаченій п. 20 ч. 1 ст. 52 ТК Республіки Казахстан, допускається після подання працівником листка тимчасової непрацездатності.

Відповідно до ст. 113 Трудового кодексу Вірменії [6] розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника може здійснюватися за такими підставами: в разі невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (п. 4); внаслідок тривалої непрацездатності працівника (якщо працівник внаслідок тривалої непрацездатності не з'являвся на роботу більше 120 днів безперервно або більше 140 днів протягом останніх дванадцяти місяців і якщо законом та іншими нормативно-правовими актами не встановлено, що при певних захворюваннях робоче місце і посада зберігаються на більш тривалий строк) (п. 8);

Роботодавець має право розірвати трудовий договір у разі невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, якщо працівник не може виконувати свої трудові обов'язки через незадовільні професійні знання або за станом здоров'я.

Погіршення стану здоров'я працівника може бути причиною розірвання трудового договору, якщо воно носить стійкий характер і перешкоджає продовженню роботи або виключає можли-

вість її продовження. Відповідність професійних здібностей працівника займаній посаді або виконуваній роботі оцінюється роботодавцем, а відповідність стана здоров'я працівника визначається медичним висновком.

У разі розірвання трудового договору за невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про це письмово не пізніше ніж за два тижні. Роботодавець може розірвати трудовий договір за вказаної підстави, якщо він в межах своїх можливостей пропонував працівникові іншу роботу, відповідну його професійній підготовці, кваліфікації, стану здоров'я, а працівник відмовився від запропонованої роботи. У разі відсутності у роботодавця відповідних можливостей договір розривається без пропозиції працівнику іншої роботи.

При недотриманні двотижневого строку повідомлення роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові компенсацію за кожен прострочений день повідомлення, що обчислюється на підставі розміру його середньої годинної заробітної плати. У попереджувальний період роботодавець повинен надати працівникові вільний час для пошуків нової роботи. Тривалість цього часу не може складати менше 10% робочого часу, що включається в період повідомлення. Вільний час для таких пошуків надається за графіком, запропонованим працівником. У цей період зберігається середня заробітна плата працюючого. Повідомлення про розірвання трудового договору визнається таким, що втратило силу, якщо по закінченні строку повідомлення пройшло більше 5-ти днів, а трудовий договір роботодавцем не розірвано. Працівники, які отримали повідомлення про розірвання трудового договору, можуть направлятися на навчання або підвищення кваліфікації за фахом, що відповідає вимогам ринку праці. Порядок їх професійного навчання або підвищення кваліфікації встановлюється законодавством Республіки Вірменія.

Відповідно до ст. 86 Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 р. № 154 [7] звільнення – це розірвання з ініціативи роботодавця індивідуального трудового договору, укладеного на невизначений термін, і строкового індивідуального трудового договору, допускається з таких підстав: встановлення факту невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я відповідно до медичного висновку (пункт «d»); встановлення факту невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, встановленої в результаті атестації, здійсненої в передбаченому Урядом порядку (пункт «e»).

Згідно зі ст. 70 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [8] підставою розірвання

трудового договору з ініціативи роботодавця є прийняття компетентним органом відповідного рішення про невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої професійного рівня, кваліфікації (професії) (пункт «в»). невідповідність за станом здоров'я працівника ця стаття не встановлює як підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, тоді як така підстава можна знайти у ст. 74 зазначеного Кодексу серед підстав розірвання трудового договору у випадках, що не залежать від волі сторін, зокрема незалежно від волі і бажання сторін трудовий договір розривається у випадку неможливості виконання працівником трудової функції у зв'язку з повною непрацездатністю без перерви більше шести місяців, якщо законодавством не встановлений триваліший строк (пункт «в»). Повна непрацездатність визначається висновком відповідного органу виконавчої влади. Під повною непрацездатністю слід розуміти непрацездатність протягом не менше одного року із встановленням працівнику рішенням відповідного органу виконавчої влади відповідної групи інвалідності або обмежені можливості здоров'я до 18 років. Тимчасова непрацездатність на термін менше 6 місяців не може бути підставою для розірвання трудового договору. Працівникам, тимчасово непрацездатним, допомога за перші 14 днів в порядку і розмірі, встановлених відповідним органом виконавчої влади, виплачується за рахунок роботодавця, а за дні, що залишилися за рахунок внесків по обов'язковому державному соціальному страхуванню зі збереженням за ними місця роботи і посади. Для частково непрацездатних працівників на строк не більше одного року, враховується висновок відповідного органу виконавчої влади.

Відповідно до ст. 83 Трудового кодексу Киргизької Республіки [9] трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (п. 3): а) внаслідок стану здоров'я відповідно до медичного висновку; б) недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації, довідками про невиконання норм праці, актами про випуск шлюбу і іншими даними. При розірванні трудового договору з працівником з підстав, передбачених у пункті 3 зазначеного Кодексу, працівник може бути переведений на іншу посаду. При звільненні у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стана здоров'я або недостатньої кваліфікації, що перешкоджають продовженню даної роботи, роботодавець зобов'язаний попередити працівника не менше ніж за 2 тижні.

Закон про працю Латвійської Республіки [10] встановлює, що роботодавець має право в письмовій формі заявити про розірвання трудового договору у випадках, коли (а) працівник не має достатніх професійних навичок для виконання роботи відповідно до договору і (б) працівник не може виконувати роботу за договором за станом здоров'я, що підтверджено висновком лікаря.

Розірвати трудовий договір з причини, за якою працівник не в змозі виконувати роботу за станом здоров'я, дозволяється, якщо роботодавець не має можливості працевлаштувати працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж або іншому підприємстві.

Якщо в колективному або трудовому договорі не встановлено більш тривалого строку попередження про розірвання договору, роботодавець при розірванні трудового договору повинен дотримуватися строку в один місяць. На вимогу працівника до строку попередження не включають період тимчасової непрацездатності. Право роботодавця на відкликання попередження про розірвання договору визначає працівник, якщо це право не встановлено колективним або трудовим договором. За взаємною угодою працівника й роботодавця трудовий договір може бути розірвано й до закінчення строку попередження.

За трудовим договором роботодавець зобов'язаний на письмову вимогу працівника виділити йому в межах робочого часу час для пошуків іншої роботи. Тривалість цього періоду й розмір середнього заробітку, що зберігається за працівником у цей період, визначаються колективним або трудовим договором.

Якщо в колективному або трудовому договорі не передбачено виплати вихідної допомоги в більшому розмірі, роботодавець зобов'язаний виплатити її в розмірі: (а) середнього заробітку за один місяць, якщо особа у відповідного роботодавця пропрацювала менше 5-ти років; (б) середнього заробітку за 2 місяці, якщо в цього роботодавця особа пропрацювала від 5-ти до 10-ти років; (в) у розмірі середнього заробітку за 3 місяці, якщо в цього роботодавця особа пропрацювала від 10-ти до 20-ти років; (г) середнього заробітку за 4 місяці, якщо в цього роботодавця особа пропрацювала понад 20 років.

Трудовий кодекс Чеської Республіки [11] встановлює, що трудові відносини можуть бути розірвані: (а) за угодою; (б) шляхом повідомлення про розірвання (якщо воно вручається роботодавцем, то йменується повідомленням про звільнення, а якщо працівником – заявою про звільнення); (в) шляхом негайного розірвання; (г) протягом випробувального строку.

Роботодавець може вручити працівникові повідомлення про розірвання в тому числі з причин:

– якщо відповідно до медичної довідки, видаєної лікарняно-трудова медичними закладом або

відповідним адміністративним органом, або згідно з постановою останнього, в якій була надана така медична довідка, працівникові забороняється виконувати доручену роботу через виробничу травму, професійне захворювання чи його загрози або якщо згідно з припису відповідного санітарного чи медичного відомства робоче місце працюючого зазнає максимально допустимого рівня шкідливого впливу;

– якщо відповідно до медичної довідки, видаєної лікарняно-трудова медичним закладам, або згідно з постановою відповідного адміністративного органу, в якій була надана така медична довідка, працюючий на тривалий період часу втратив можливість виконувати доручену роботу за станом здоров'я.

Висновки. Як бачимо, практично в усіх проаналізованих кодексах зарубіжних країн підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідністю працівника виконуваний роботі або займаній посаді за станом здоров'я та невідповідність кваліфікації відокремлені. На необхідність подібних змін і у вітчизняному КЗпП України наголошується у літературі. Приміром, К. М. Плесньов зазначає, що нормотворець у п. 2 ст. 40 КЗпП України пішов хибним шляхом, об'єднавши 2 самостійні підстави розірвання трудового договору в одному пункті статті. Такого роду ситуація є принципово неправильною, адже недостатня кваліфікація і стан здоров'я хоча і служать причинами невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі, але це різні за змістом, характером, процедурою виявлення і правовими наслідками приводи. Єдиний підхід до цих причин невідповідності перешкоджає встановленню балансу інтересів працівника й роботодавця і створює підґрунтя для виникнення трудових спорів. Отже, виходячи із цього й керуючись вимогами щодо законодавчої техніки, вважаємо, що недостатня кваліфікація і стан здоров'я мають бути виокремлені в самостійні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця [12, с. 185].

Вважаємо, що при розробці новітнього вітчизняного трудового законодавства необхідно використати досвід зарубіжних країн, особливо той який накопичений в умовах ринкової економіки. Причому не тільки вже апробовані моделі. Особливо важливо враховувати тенденції, що намітилися в розвитку зарубіжного законодавства, інакше Україна буде приречена на постійне відставання від прогресивного розвитку світового співтовариства.

Література

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (принят Палатой представителей 08.06.1999 г.; одобрен Советом Республики

30.06.1999 г.). URL: <http://трудова-кодэкс.бел/статуса-42>

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: с постратейным приложением образцов документов / под общ. ред. В. Г. Голованова, В. И. Семенкова. Минск: Дикта, 2009. 1328 с.

3. О некоторых вопросах применении судами законодательства о труде: пост. Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 29.03.2001 г. № 2. URL: <http://www.kaznachey.com/doc/54KicIU5K9M>

4. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 11.11.1991 г. № 1224-XII URL: <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=V19101224&p2={NRPA}>

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V (с измен. и доп. по сост. на 01.01.2019 г.). URL: https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=38910832#pos=918;-36&sel_link=1005949969_2

6. Трудовой кодекс Армении от 09.11.2004 г. № ЗР-124-Н. URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=62843>

7. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. Nr. 154. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

8. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утвержден Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 г. No 618-IQ. URL: http://www.caa.gov.az/index.php?option=com_k2&view=item&id=123:labour-code-of-the-republic-of-azerbaijan&Itemid=173&lang=ru

9. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 г. № 106. URL: <http://ud.gov.kg/index.php/ru/news/2-uncategorised/108-trudovoj-kodeks-kyrgyzskoj-respubliki>

10. Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.2001 г. URL: <http://www.nasha.lv/rus/blog/blog-sections/latvia/60277/citata-461597/>

11. Шугаев А. А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ. Москва: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. 344 с.

12. Плесньов К. М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваний роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2014. 212 с.

Анотація

Теслікова І. І. Особливості розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваний роботі у зарубіжних країнах. – Стаття.

У статті досліджуються особливості розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваний роботі у зарубіжних країнах. Зроблено висновок, що практично в усіх проаналізованих кодексах зарубіжних країн підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідністю працівника виконуваний роботі або займаній посаді за станом здоров'я та невідповідність кваліфікації відокремлені. На підставі цього, керуючись вимогами щодо законодавчої техніки, запропоновано недостатню кваліфікацію і стан здоров'я виокремити в самостійні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Ключові слова: трудовий договір, працівник, роботодавець, невідповідність, стан здоров'я, зарубіжне законодавство.

Аннотация

Тесликова И. И. Особенности расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в зарубежных странах. – Статья.

В статье исследуются особенности расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в зарубежных странах. Сделан вывод, что практически во всех проанализированных кодексах зарубежных стран основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за несоответствием работника выполняемой работы или занимаемой должности по состоянию здоровья и несоответствие квалификации отделены. На основании этого, руководствуясь требованиями законодательной техники, предложено недостаточную квалификацию и состояние здоровья выделить в самостоятельные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, несоответствие, состояние здоровья, зарубежное законодательство.

Summary

Teslikova I. I. Peculiarities of termination of employment contract due to non-compliance of employee in a position or work performed in foreign countries. – Article.

The article examines the peculiarities of termination of an employment contract in connection with the mismatch of the employee's position or work in foreign countries. It is concluded that in practically all analyzed codes of foreign countries the grounds for termination of an employment contract on the initiative of the employer for the non-compliance of the employee with the work performed or occupied by the state of health and the mismatch of qualifications are separated. On the basis of this, based on the requirements of the legislative technique, the lack of qualifications and the state of health have been proposed to be distinguished on the basis of independent grounds for termination of the employment contract on the initiative of the employer.

Key words: labor contract, employee, employer, inconsistency, health status, foreign law.