

УДК 349.22:331.103.1-021.413  
DOI: 10.15587/2523-4153.2020.213645

## ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИЯВЛЕНОЮ НЕВІДПОВІДНІСТЮ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ

С. О. Шабанова

*Legal adjusting of the phenomenon of denouncement of a labour contract in connection with the educed disparity of a worker to a held post or executed work now is not covering the whole spectrum of features of grounds of such denouncement that predetermines the necessity of research of descriptions of its separate grounds. The purpose of the article is an exposure of the lacks of adjusting of denouncement of labour relations on the initiative of an employer in connection with the educed disparity of a worker to a held post or executed work and suggestion of ways of their solution. During the realization of the indicated research the following methods were used: dialectical, logical-legal, analysis and synthesis. By means of analysis and synthesis, the essence of grounds of labour contract denunciation because of disparity to a held post or executed work was described, and also basic ideas and vectors of development of the legal adjusting are educed and compared, in particular categorical apparatus within the limits of the research article. A dialectical method allowed to investigate general properties, copulas and conformities to law, that arise at the exposure of disparity of a worker to a held post or executed work. A logical-legal method was used for the formulation of suggestions in relation to further perfection of the legal adjusting of the institute of labour contract denunciation on the initiative of an employer. The results consist of the exposure of the importance of grant of the right to employers to denounce a labour contract at presence of corresponding grounds and substantiation of the necessity of improvement of positions within the limits of the considered theme, envisaged by the current legislation.*

*Conclusion. The imperfection of the existent presently legal adjusting of exposure of disparity of a worker to a held post or executed work, resulted in labour contract denunciation, is manifested in gaps of the categorical apparatus within the limits of the considered question, in particular in absence of clear fixing of the concept "insufficient qualification", absence of the regulated methods of its exposure, direct obligation of an employer to break labour relations with a worker in statutory cases, is a limitation of him/her in the right to make a decision independently, is a considerable obstacle to an employer in establishment of an effective method of work execution and improvement of results of such execution*

**Keywords:** *labour function, insufficient qualification, attestation, health status of a worker, health status of a worker that prevents continuation of the work, medical-social examination, state secret*

Copyright © 2020, S. Shabanova.

This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

### 1. Вступ

Праця є основним джерелом доходу людини, і супроводжується певними трудовими відносинами. Останні можуть бути побудовані на підвалинах договірних ідей, тобто ґрунтуватися на трудовому договорі. Тому для максимально ефективного та комфортного досягнення трудових цілей як працівника, як і роботодавця, варто приділити увагу правовому регулюванню трудових відносин, зокрема договірних, у тому числі щодо підстав розірвання трудового договору.

Гарантією права особи на працю виступає частина 1 статті 43 Конституції України, що наділяє особу можливістю заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Таким чином, особа сама може обирати, учасником яких трудових відносин їй бути та чи брати участь у таких відносинах взагалі. Свобода праці передбачає можливість забезпечення кожному бажаному вільно реалізовувати свою дієздатність як суб'єкта у конкретних правовідносинах.

Варто зауважити, що реалізація зазначеного права може здійснюватися, зокрема, шляхом укладення трудового договору між сторонами, якими є працівник і роботодавець. При цьому, як правило, основною метою укладання трудового договору з боку роботодавця виступає бажання останнього якісного та своєчасного виконання поставлених перед працівником завдань. Таким чином, реалізованому праву особи на працю можна співставити право роботодавця вимагати виконання роботи. З тих чи інших причин таке виконання може бути не можливим, що, в свою чергу, дає роботодавцю право розірвати з працівником трудовий договір з власної ініціативи, при цьому

таке розірвання в порядку, передбаченому чинним законодавством України, жодним чином не буде обмежувати право на працю працівника, гарантоване Конституцією України.

Належна реалізація трудових прав працівників можлива тільки за умов існування дієвого правового механізму гарантування їх здійснення та захисту [2, с. 213].

Так, гарантуючи забезпечення дотримання прав працівника, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) у статті 40 закріплює вичерпний перелік основних допустимих підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (далі – роботодавця). Разом із цим, встановлення вичерпного переліку підстав розірвання договору за ініціативою роботодавця передбачає обмеження можливостей останнього припинити трудові відносини, чим не стимулює працівника до професійного росту [3, с. 105].

Однією з причин розірвання трудового договору роботодавцем пункт 2 частини 1 статті 40 КЗпП України визначає виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [4].

Втім, прагнучи забезпечити працівників від порушення їх трудових прав у разі розірвання договору з ініціативи працедавця, український законодавець залишив значну кількість прогалин, які потребують як практичного, так і теоретичного осмислення.

## 2. Літературний огляд

Вивченню підстав розірвання трудового договору з боку роботодавця присвячені праці як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Так, вклад О. Ярошенко полягає у вивченні сутності трудової функції, ознак невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, становлення й розвитку правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця із зазначеної вище підстави в історичній ретроспективі [5]. І. Кравченко проаналізував зміст невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, що дозволяє всебічно аналізувати підстави виникнення такої невідповідності, зокрема в разі виявлення недостатньої кваліфікації або стану здоров'я працівника [6, 7]; А. Цапенко – віднесення відмови в доступі та скасування допуску до державної таємниці до незалежних від волі сторін трудового договору підстав, що припиняють трудові відносини [8].

Актуальність обраного дослідження полягає у виокремленні трьох самостійних складових підстав розірвання трудового договору у зв'язку з виявленням невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Також акцентовано увагу на удосконаленні понятійного апарату в межах теми дослідження, необхідності визначення та закріплення способів виявлення такої невідповідності.

## 3. Мета та завдання дослідження

Метою статті є виявлення існуючих прогалин у регулюванні розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі та запропонування шляхів їх вирішення.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

- 1) дослідження основних засад регулювання відносин, що пов'язані з виявленням невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі;
- 2) встановлення значення кваліфікації працівника та способів її визначення в межах відповідності працівника вимогам роботодавця;
- 3) виявлення специфічних рис розірвання трудового договору у випадку встановлення стану здоров'я працівника, що перешкоджає продовженню роботи;
- 4) характеристика відмови в допуску та скасування допуску до державної таємниці через призму неможливості подальшого підтримання відповідних трудових відносин.

## 4. Матеріали та методи

У написанні статті використовувалась наступні методи: аналізу та синтезу – для характеристики сутності підстав розірвання трудового договору з причини невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, а також виявлення та порівняння основних ідей та векторів розвитку правового регулювання, зокрема категоріального апарату; діалектичний метод – для з'ясування загальних властивостей, зв'язків та закономірностей, що виникають при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; логіко-юридичний метод – для формулювання пропозицій відносно подальшого вдосконалення правового регулювання інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

## 5. Результати дослідження

### 5.1. Загальні питання виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі

В юридичній літературі і на практиці панує думка, закріплена зокрема в працях Н. К. Вапнярчука, А. К. Довгань, Н. М. Лукашевої, що підставою розірвання трудового договору з причини виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі є виключно недостатня кваліфікація або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, в той час як відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, нібито виступають окремою підставою [6, с. 179].

Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі охоплюється одразу обома вищезазначеними чинниками, що підтверджується, зокрема, їх способом викладу в пункті 2 частини 1 статті 40 КЗпП України, встановленому за допомогою граматичного тлумачення вказаної норми права. Крім того, невиконання особою покладених на неї повноважень, що безпосередньо пов'язані з допуском до державної таємниці, автоматично можна вважати невідповідністю такої особи займаній посаді або виконуваній роботі, оскільки унеможливує подальше виконання нею покладених завдань та функцій.

Таким чином, положення пункту 2 частини 1 статті 40 КЗпП України слід розділити на три самостійних складових-підстави:

- 1) невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- 2) невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- 3) невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Дискусія в межах окресленої теми викликана також відсутністю нормативного закріплення визначення її основного поняття – невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

Під невідповідністю займаній посаді пропонується розуміти нездатність працівника виконувати покладені на нього трудові функції, що безпосередньо або опосередковано визначають об'єм повноважень та обов'язків в межах дорученого йому кола завдань/робіт. При цьому необхідно зазначити, що невідповідність як підстава звільнення з роботи є неможливістю виконання дорученої роботи у зв'язку з відсутністю необхідної кваліфікації або достатньої працездатності [6, с. 178].

Разом із цим, однією з основних проблем невідповідності займаній посаді як підстави розірвання трудового договору з боку роботодавця є не тільки невизначеність зазначеного поняття, але й його оціночний характер, у зв'язку з чим при подальшій роботі з прийняття майбутнього трудового кодексу законодавцю варто хоча би окреслити критерії, що слугуватимуть основою для прийняття роботодавцем рішення щодо невідповідності.

### 5.2. Недостатня кваліфікація як підстава розірвання трудового договору

Однією з найрозповсюдженіших підстав розірвання трудового договору у випадку виявлення невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі є недостатня кваліфікація.

Нормативно закріпленого визначення поняття недостатня кваліфікація, як і випадків, на які би поширювався її зміст, також не існує. Щодо недостатньої кваліфікації зазначимо, що в науковій літературі кваліфікацію визначають як рівень теоретичних знань і практичних навичок за відповідною професією (спеціальністю, посадою), ступінь освоєння яких виявляється в установленому державою тарифному розряді, класі, категорії (посади) і дозволяє виконувати роботу певної міри складності [9, с. 204–205].

З одного боку відсутність загальноприйнятого визначення ускладнює роботодавцю прийняття рішення щодо розірвання трудового договору на підставі зазначеного факту та дає широкі можливості працівнику оскаржити таке рішення в досудовому чи судовому порядку.

Разом із цим, сталість у трудових відносинах не можна вважати позитивною рисою, оскільки сучасне суспільство активно розвивається, зокрема в межах вимог до працівника та засобів виконання ним своєї трудової функції. Так, розуміючи тенденцію відставання українського законодавця від сучасного темпу розвитку інформаційного суспільства, встановлення вичерпного переліку випадків, які підпадають під дію поняття недостатня кваліфікація, значно обмежуватиме роботодавця у його законному прагненні отримувати бажаний результат від роботи того чи іншого працівника.

Варто звернути увагу, що недостатня кваліфікація не завжди має бути пов'язана з освітою працівника. Вона може мати прояв у відсутності необхідних знань та навичок, що утруднюють або унеможливають виконання належним чином обов'язків, встановлених трудовим договором. Ра-

зом із тим, із зазначеної причини не вбачається звільнення працівника, в якого немає досвіду у зв'язку з часовою нетривалістю виконання відповідної трудової функції, з мотивів відсутності у нього документа про освіту, якщо відповідно до чинного законодавства наявність його не є обов'язковою умовою виконання роботи за трудовим договором [10, с. 162]. Зазначена позиція закріплена і судовою практикою, а саме Постановою Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 06.11.1992 року № 92.

Вказана постанова також визначає, що у випадку, коли виконання певних трудових завдань та функцій потребує наявності у особи окремого спеціального права, наприклад, права керувати автомобілем, носити зброю тощо, таку особу може бути звільнено з мотивів її невідповідності з причини недостатньої кваліфікації [11].

Недостатньою кваліфікацією також може бути визнане неякісне виконання працівником роботи, що пов'язане з відсутністю його прямого умислу в такому виконанні. В даному випадку мова йде не про умисне невиконання роботи або її неякісне виконання працівником, а про об'єктивну відсутність у працівника можливості виконати належним чином поставлене завдання у зв'язку з недостатнім об'ємом навичок, вмінь та знань, яких вимагає від працівника відповідна посада чи робота. Наприклад, наразі більшість підприємств прагне якомога більше автоматизувати виробництво за допомогою спеціальної техніки, яка в тому числі функціонує за рахунок комп'ютерного регулювання її діяльності. Разом із цим, окремим людям похилого віку, які є працівниками відповідного підприємства, важко пристосуватися до умов праці з використанням сучасних технологій, у зв'язку з чим розірвання трудового договору з причини недостатньої кваліфікації в такому випадку буде доречним, оскільки не порушить прав працівника безпідставним звільненням та створить можливість роботодавця забезпечити нормальне функціонування трудового процесу.

Актуальним зараз у сфері встановлення та регулювання трудових відносин є атестація працівника, яка набуває дедалі більшого поширення не лише в органах державної влади та місцевого самоврядування, а й в інших підприємствах, установах та організаціях. Головна мета атестації – встановлення відповідності особи займаній посаді чи виконуваній роботі, перевірка рівня її кваліфікації, професійних знань і ділових якостей, забезпечення раціонального використання кадрів [12, с. 11]. Таким чином, проведення атестації працівника є одним із ефективних способів встановлення його недостатньої кваліфікації.

Однак, рішення атестаційної комісії носять рекомендаційний характер для роботодавця і не передбачають юридичних наслідків, тому для прийняття остаточного рішення про розірвання трудових відносин мають бути наявні і інші підстави, що в сукупності доводитимуть недостатність кваліфікації працівника. Тільки в такому випадку в разі вирішення трудового спору з приводу розірвання трудового договору результати атестації матимуть значну доказову силу [7, с. 245].

Проблемним питанням щодо здійснення атестації, є те, що основна увага в межах її реалізації та нормативно-правового регулювання приділяється атестації державних службовців, у той час, як інші роботодавці подекуди нехтують правами проводити атестацію працівників, наданими їм, зокрема, ч.1 ст. 11 Закону України "Про професійний розвиток працівників" [13], позбавляючи себе тим самим можливості підвищити рівень загальної працездатності підприємства, установи чи організації за рахунок виявлення працівників з недостатньою кваліфікацією.

### **5.3. Особливості розірвання трудового договору у разі встановлення стану здоров'я працівника, що перешкоджає продовженню роботи**

Наступною, не менш важливою умовою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, є стан здоров'я працівника. Під станом здоров'я працівника, що перешкоджає продовженню даної роботи, розуміється такий стан працівника, при якому спостерігається постійний спад працездатності, який утруднює чи взагалі унеможлиблює виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків. Під зазначену підставу також підпадають випадки, коли за станом здоров'я виконання конкретно визначеної роботи працівнику протипоказана або ж може нести небезпеку для інших осіб.

Розірвання трудового договору з зазначеної вище підстави, на відміно від інших підстав в межах невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, має на меті дотримання інтересів, в першу чергу, самого працівника, оскільки подальше виконання визначених трудових обов'язків може спричинити шкоду його здоров'ю. Тобто, якщо в інших випадках розірвання договору слугує інтересам роботодавця, то в зазначеному випадку на перший план ставляться інтереси працівника. Так, в інтересах працівника трудовий договір розривається, якщо продовження виконання роботи загрожує життю та здоров'ю самого працівника або його стан здоров'я не дозволяє виконувати трудові обов'язки належним чином.

Крім того, розірвання трудового договору на підставі незадовільного стану здоров'я працівника має місце і як вимушений захід в межах захисту прав інших осіб, наприклад, якщо працівник сфери обслуговування після чергового медичного огляду визнаний бацилоносієм [14, с. 405].

Варто зауважити, що для першого випадку характерним є виявлення стійкого зниження працездатності, що має причинно-наслідковий зв'язок з погіршенням стану здоров'я. Працездатність людини не є абстрактною чи статистичною величиною, а зумовлена відповідними факторами і знаходиться в безперервній динаміці, яка залежить від динамічності численних біологічних і соціальних чинників, що її визначають [5, с. 157].

При цьому, не існує нормативно закріпленого стандарту показників зниження працездатності, як не існує і закріплення хоча би мінімальної межі визначення постійності такого зниження. В даному випадку роботодавець має оцінювати кожну окрему ситуацію з огляду на фактичні обставини, для чого має бути обізнаний в тонкощах оцінки роботи працівника, щоб мати змогу розрізнити випадки неналежного виконання трудової функції з вини працівника та коли це трапляється внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає належному виконанню роботи [15, с. 160].

Разом із цим, рішення роботодавця має обов'язково підкріплюватися висновком медико-соціальної експертизи. Зміст пп.1 п.3 Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317, встановлює, зокрема, що медико-соціальна експертиза може проводитися особам, що звертаються для встановлення інвалідності, за наявності відомостей, що підтверджують стійке порушення функцій організму, обумовлених захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які спричиняють обмеження життєдіяльності [16].

Із зазначеного вбачається, що причиною розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі у зв'язку зі станом здоров'я слугує встановлена медико-соціальною експертизою інвалідність або стійке порушення функцій організму, що обумовлені захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які в свою чергу перешкоджають належному виконанню працівником посадових обов'язків.

При розірванні трудового договору важливе значення приділяється тому, що виявлене погіршення здоров'я не є тимчасовим явищем, та як правило носить безповоротний характер. Так, захищаючи права працівників, які не можуть тимчасово виконувати свою трудову функцію, український законодавець ч.4 ст.40 КЗпП України встановив заборону звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності [4]. Саме тому висновок медико-соціальної експертизи має на меті підтвердження стійкості та постійності розладу стану здоров'я працівника, що в свою чергу убезпечує роботодавця від порушення вимог трудового законодавства та прав, наданих відповідному працівнику.

Як зазначалося вище, висновком медико-соціальної експертизи може встановлюватися інвалідність особи. Разом із цим варто проводити чітку грань між тією ситуацією, коли на роботу було прийнято особу, яка вже мала інвалідність, та коли інвалідність була набута особою в період виконання роботи та стала підставою для звільнення, оскільки розірвання трудового договору з через інвалідність особи не допускається [17, с. 44]. Крім того, роботодавець також не має права розірвати трудові відносини з працівником, стан здоров'я якого погіршився внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання [18, с. 277].

Аналізуючи вказані підстави розірвання трудового договору, належну увагу слід звернути й на постанову Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" (п.21) [11].

#### **5.4. Невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку з відмовою у допуску до державної таємниці або скасування такого допуску**

Третьою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причини виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі є відмова у допуску до державної таємниці або скасування такого допуску. Особливістю зазначеної підстави є те, що застосовуватися вона може виключно до осіб, виконання трудових обов'язків яких напряму пов'язане з державною таємницею.

В статті 1 Закону України "Про державну таємницю" надано визначення державної таємниці [19].

Із зазначеного визначення можна зробити висновок, що вказана підстава розірвання трудового договору стосується осіб, які задіяні в трудовій діяльності у сферах оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку. Разом із цим, законодавчо не встановлено обмежень щодо організаційно-правової форми роботодавця. Однак, одним із організаційно-правових заходів охорони державної таємниці є дозвільний порядок провадження державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями діяльності, пов'язаної з державною таємницею [20, с. 135]. Таким чином, органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою чи організацією, які мають право провадити діяльність, пов'язану з державною таємницею, як роботодавцем може бути використана для розірвання трудового договору аналізована підстава, якщо вона застосовується до особи, до посадових обов'язків якої за штатним розписом належить робота з державною таємницею.

Ще однією особливістю розірвання трудового договору роботодавцем в межах допуску до державної таємниці є опосередкована участь уповноваженого органу Служби безпеки України. Так, законодавством України, зокрема Законом України "Про державну таємницю", органам Служби безпеки України доручено приймати рішення щодо надання допуску до державної таємниці особам, які потребують такого допуску за умовами своєї службової, виробничої, наукової чи науково-технічної діяльності або навчання, а також щодо скасування раніше наданого допуску.

Для додаткового забезпечення прав осіб, які потребують доступу до державної таємниці, ст. 23 Закону України "Про державну таємницю" встановлює вичерпний перелік підстав, при наявності яких орган Служби безпеки України відмовляє особі в наданні доступу до державної таємниці та може відмовити в такому наданні. Проаналізувавши зазначене вище, можна зробити висновок, що розірвання трудового договору з підстави виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, є складним юридичним фактом, що складається з низки підстав, послідовність виникнення яких призводить до припинення трудових відносин. Наприклад, втрата особою громадянства України тягне за собою скасування допуску такої особи до державної таємниці, що в свою чергу у визначених законодавством випадках матиме наслідком розірвання трудового договору.

У зв'язку з тим, що у цьому разі працівник підлягає обов'язковому звільненню (у разі неможливості переведення його на іншу роботу, не пов'язану з державною таємницею), зазначену норму можна вважати імперативною, тобто такою, що виражає категоричне розпорядження держави, чітко позначає дії і не допускає жодних відхилень від вичерпного переліку прав і обов'язків суб'єктів [8, с. 94].

Зазначена підстава розірвання трудового договору хоча і вважається такою, що ініціюється роботодавцем, насправді є вимушеним кроком останнього, позбавленням його будь-якої альтернативи у випадку неможливості переведення особи на іншу посаду, оскільки саме законодавство зобов'язує в такому разі розірвати трудові відносини з особою, якій відмовлено у доступі до державної таємниці або доступ якої скасовано. Разом із цим відповідальність за розірвання трудових відносин у певній мірі лежить на органі Служби безпеки України, який прийняв одне з вищеперерахованих рішень, так як у роботодавця в даній ситуації відсутня можливість вибору.

## 6. Висновки

1. Надання роботодавцю можливості розірвати трудовий договір з працівником у разі виявлення його невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі свідчить про забезпечення державою права роботодавця вимагати ефективного виконання поставлених перед працівником завдань та поліпшення отриманих результатів праці за рахунок відбору працівника з урахуванням його відповідності встановленим вимогам.

2. Удосконалення потребує категоріальний апарат у межах аналізованої теми, зокрема необхідно на нормативному рівні закріпити легальне визначення понять "невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі", "недостатня кваліфікація", "стійке зниження працездатності", що матиме наслідком однакове застосування вищевказаних понять як роботодавцями, так і судами.

3. Варто розробити та нормативно закріпити критерії оцінки невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, стандарту показників зниження працездатності та мінімальної межі визначення постійності такого зниження, а також нормативно закріпити способи визначення недостатньої кваліфікації працівника.

4. З урахуванням залежності роботодавця в прийнятті ним рішення щодо розірвання трудових відносин у зв'язку зі станом здоров'я працівника або відмовою у допуску працівнику до державної таємниці або скасування такого допуску від результату медико-соціальної експертизи або рішення органу СБУ відповідно, тобто фактичне примушування роботодавця, таке розірвання трудового договору з підстави невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі не варто вважати здійсненим за цілковитою ініціативою роботодавця. Таке розірвання слід вважати здійсненим на підставі об'єктивних обставин, що не залежали ні від працівника, ні від роботодавця.

## Література

1. Конституція України (1996). Закон України № 254к/96-ВР. 28.06.1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
2. Боднар, О. С. (2012). Юридичні гарантії трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 1, 211–218.
3. Spitsyna, H. (2015). The legal characteristic of labor agreements in Ukraine. Visegrad journal of human rights, 3 (1), 98–101.
4. Кодекс законів про працю України (1971). Закон України № 322-VII. 10.12.1971. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

5. Ярошенко, О. М., Іншин, М. І., Жигалкін, І. П., Плесньов, К. М.; Ярошенко, О. М., Іншин, М. І. (Ред.) (2020). Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі: актуальні питання правової теорії та практики. Харків: Юрайт, 196.
6. Кравченко, І. М. (2013). Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваний роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Форум права, 4, 178–183. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2013\\_4\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2013_4_32)
7. Кравченко, І. М. (2016). Щодо питання удосконалення законодавства України, що пов'язане із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі. Актуальні проблеми права: теорія і практика, 31, 242–254.
8. Цапенко, А. М. (2011). Звільнення працівника у разі скасування допуску до державної таємниці. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди "Право", 17, 91–97.
9. Щербина, В. І. (2008). Трудове право України. Київ: Істина, 384.
10. Вапнярчук, Н. (2012). До питання про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (п.2 ст.40 КЗпП України). Вісник академії правових наук України, 2, 159–166.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів (1992). Постанова Пленуму Верховного Суду України № 92. 06.11.1992. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
12. Кохан, В. П. (2011). Правове регулювання атестації працівників за законодавством України. Київ, 22.
13. Про професійний розвиток працівників (2012). Закон України № 4312–VI. 12.01.2012. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
14. Прилипка, С. М., Ярошенко, О. М. (2011). Трудове право України. Харків: ФІНН, 800.
15. Лукашева, Н. М. (2009). Наслідки невідповідності працівника вимогам за станом здоров'я. Ученые записки Таврического национального университета им. Вернадского, 22 (1 (61)), 157–164.
16. Положення про медико-соціальну експертизу (2009). Постанова Кабінету Міністрів України № 1317. 03.12.2009 Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF#Text>
17. Yatskevych, I. (2017). Elimination of employment discrimination of the persons with disabilities: International Standards and Ukrainian legislation. NaUKMA Research Papers. Law, 200, 41–46.
18. Плесньов, К. М. (2013). Розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я. Державне будівництво та місцеве самоврядування, 26, 271–279.
19. Про державну таємницю (1994). Закон України № 3855–XII. 21.01.1994. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>
20. Супруненко, А. М., Башта, І. І., Лисеюк, А. М., Свіріна, К. С. (2020). Організація охорони державної таємниці в Україні. Ірпінь: УДФСУ, 370.

*Received date 03.08.2020*

*Accepted date 09.09.2020*

*Published date 30.09.2020*

**Шабанова Софія Олександрівна**, кандидат юридичних наук, асистент, кафедра трудового права, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, вул. Пушкінська, 77, м. Харків, Україна, 61024

E-mail: [shabanovasophiya@gmail.com](mailto:shabanovasophiya@gmail.com)