

Список использованных источников:

1. О совершенствовании Гражданского кодекса Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 18 июля 2008 г. № 1108 // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 29, ч. 1. – Ст. 3482.
2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: в 2 кн. – М., 2009. – Кн. 1: Общие положения. – С. 529.
3. Римское частное право: учебник для студентов, аспирантов и преподавателей юрид. и ист. вузов / под ред. И.Б. Новицкого, И.С. Перетерского. – М.: Юриспруденция, 2005. – 442 с.
4. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права: по изд. 1907 г. – М., 1995. – С. 327.
5. Иоффе О.С. Обязательственное право. – М., 1975. – С. 139.
6. О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 6 и Пленума Высшего арбитражного суда РФ № 8 от 1 июля 1996 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 9. – С. 1-10.

Шурин О.А.

аспірант кафедри правосуддя,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

**ОСОБЛИВОСТІ ПРЕДМЕТУ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ
ЩОДО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗВІЛЬНЕННЯМ
ПРАЦІВНИКА РОБОТОДАВЦЕМ ПРИ ВИЯВЛЕННІ
НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ
АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ**

Узагальнення судової практики свідчить, що найбільша кількість трудових спорів, які вирішуються судами, належить до справ про поновлення на роботі. Работодавець, зацікавлений у професійній компетентності і підготовці власного персоналу, використовує всі можливості, щоб застосувати своє право на переведення і звільнення працівника, який не відповідає займаній посаді (виконуваній роботі). З другої сторони, звільнення безпосередньо зачіпає життєво важливі інтереси працівника, оскільки означає зниження рівня життя на тривалий строк внаслідок втрати заробітку, і тому працівник реалізує своє право на судовий захист.

Суду при вирішенні даної категорії справ під невідповідністю працівника займаній посаді (виконуваній роботі) слід вважати нездатність цього працівника взагалі чи належним чином виконувати доручену йому роботу за браком у нього потрібних теоретичних знань і практичних навичок для виконання цієї роботи. В окремих випадках перешкодою для виконання дорученої роботи може стати те, що працівник не має відповідних документів, котрі підтверджують його освіту, фах та рівень кваліфікації, факт проходження перевірки знань, потрібних для виконання певної роботи. Скасування допуску працівника до роботи, а також у встановленому порядку позбавлення його права на певний вид діяльності теж можуть бути перешкодою для продовження роботи, а отже, вважатися виявленою невідповідністю працівника посаді, яку він обіймає, або виконуваній роботі.

При розгляді даної категорії справ необхідно розуміти, що невідповідність працівника посаді, яку він обіймає, або виконуваній роботі

може також виявлятися у стані його здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи. Тобто, якщо внаслідок погіршення стану здоров'я робота, яку виконує працівник, стала протипоказаною йому або продовження виконання цієї роботи може призвести до спричинення шкідливих наслідків як для самого працівника, так і для інших людей чи такий стан здоров'я негативно впливає на якість роботи [1].

При розгляді справ про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням при виявленні невідповідностей займаній посаді або виконуваній роботі в предмет доказування потрібно включати наступні обставини:

- чи непов'язана недостатня кваліфікація з відсутністю необхідного виробничого досвіду через нетривалість трудового стажу;
- чи відповідає дійсності висновок атестаційної комісії про ділові та професійні якості працівника;
- чи зниження дієздатності є стійким, що унеможлиблює належне виконання службових обов'язків працівником;
- чи протипоказано працівнику по стану здоров'я виконання, покладених на нього, трудових обов'язків;
- чи не є небезпечно для членів трудового колективу чи осіб, які обслуговуються даним працівником, виконання ним своїх службових обов'язків.

Необхідними доказами у цій справі є:

- копія наказу про прийняття на роботу;
- копія наказу про звільнення;
- характеристики, які подавались про працівника до атестаційної комісії та докази того, що працівник ознайомився із даними документами, що передавались в атестаційну комісію;
- висновок атестаційної комісії;
- копія трудової книжки (як доказ трудового стажу);
- висновок експерта про стан здоров'я працівника;
- медичні висновки та довідки про стан здоров'я працівника;
- інші докази [2, 282-283].

Судді при розгляді справи слід мати на увазі, що, якщо працівника, що не має відповідного документу про освіту, фах чи кваліфікацію, передбаченого кваліфікаційними характеристиками прийняли на роботу, то надалі такого працівника не може бути звільнено за пунктом 2 ст. 40 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) через те, що він не має потрібного документа, оскільки роботодавцеві про таку невідповідність працівника було відомо під час прийняття на роботу.

Прикладом такої ситуації із судової практики може слугувати випадок, коли П. звернувся з позовом до ТОВ «Аргон» про поновлення на роботі, виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. П., який заочно навчався на другому курсі економічного факультету, прийняли на посаду маркетолога підприємства. Після другого курсу П. полишив навчання. Дізнавшись про це, роботодавець звільнив його за п. 2 ст. 40 КЗпП у зв'язку із невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, оскільки відповідно до кваліфікаційних вимог маркетолог повинен мати повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки. Можливості перевести працівника на іншу посаду за його згоди не було. Суд задовольнив позов, звернувши увагу, що невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації не було

виявлено, про неї роботодавцеві було відомо під час прийняття цього працівника на роботу.

Таким чином, суд, вирішує трудовий спір про звільнення працівника на підставі виявленої невідповідності внаслідок недостатньої кваліфікації, повинен перевірити обґрунтованість звільнення по суті. Обставина «недостатня кваліфікація» має бути підтверджена конкретними даними, що свідчать про те, що працівник внаслідок існування такої обставини не виконує і не в змозі виконувати трудову функцію, обумовлену його трудовим договором. Невиконання (неналежне виконання) працівником трудової функції повинно бути пов'язано з його можливостями і здібностями, тобто обумовлено недостатньою кваліфікацією. Якщо таке невиконання (неналежне виконання) працівником обов'язків за трудовим договором не пов'язано з кваліфікацією, а викликано іншими причинами (приміром, його недобросовісним ставленням до роботи), то даний працівник не може бути звільнений за п.2 ст. 40 КЗпП України.

При недотриманні всіх процедурних особливостей порядку звільнення внаслідок недостатньої кваліфікації і невідповідності займаній посаді (виконуваній роботі) суд визнає звільнення незаконним і поновлює працівника на роботі, одночасно зобов'язуючи роботодавця виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу. У випадках незаконного звільнення (без підстав) і з порушенням порядку звільнення суд може на вимогу працівника прийняти рішення про виплату йому грошової компенсації за моральну шкоду. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню.

Список використаної літератури:

1. Бойко М. «Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця»// Довідник кадровика. – № 3-5, 7,8,10, 12. – 2010. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/pripinennya-trudovogo-dogovoru-z-n-ts-ativi-robotodavtsya>;
2. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. проф. И.В. Решетниковой. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 480 с.;
3. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий. Учебное пособие. – М.: «Былина». – 1999. – 303 с.