

розроблення відповідних законодавчих положень у перспективі сприятиме всебічному захисту й поновленню прав потерпілих, що зіткнулися із нав'язливим спілкуванням.

Список використаних джерел

1. Дзвенислава Щерба. «Я все одно тебе знайду»: як протидіяти сталкінгу. 2019. *Inspired*: вебсайт. URL: <https://inspired.com.ua/practice/ya-vse-odno-tebe-znajdu-yak-protydiyaty-stalkingu/>
2. Загальна рекомендація ГРЕВІО № 1 щодо цифрового виміру насильства стосовно жінок. Секретаріат моніторингового механізму Конвенції Ради Європи із запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами. Рада Європи. 2021. С. 12. URL: <https://rm.coe.int/grevio-2021-20-first-general-recommendation-ukr/1680a4ad92>.
3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція): Міжнародний документ від 11.05.2011. оф. вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
4. Кампанія #StopStalking: публікації та історії. Amnesty International: вебсайт. URL: <https://www.amnesty.org.ua/kampaniya-stopstalking/>
5. Національне агентство з питань запобігання корупції. Висновок антикорупційної експертизи проєкту Закону України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України щодо встановлення відповідальності за переслідування». 2021.
6. Cyber stalking. European Institute for Gender Equality: вебсайт. URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1485?lang=en>
7. Diana Oppedisano. Cyberstalking Statistics: Discover the Key Topics. 2023. *GITNUX*: вебсайт. URL: <https://divoche.media/2022/01/28/nasylstvo-nad-zhinkamy-v-interneti-zablokuvaty-ta-ignoruvaty-nemozhlyvo/>

УДК 349.23

ПРО ВІДМІННІСТЬ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА п. 2 та п. 11 ст. 40 КЗпП

**Литвиненко В. М., к. ю. н, доцент,
завідувачка кафедри публічного
та приватного права
навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Національного університету «Чернігівська політехніка»
litvinenko.valia@ukr.net**

Уклавши трудовий договір (далі – ТД), кожна з його сторін, якими є роботодавець і працівник, має право розірвати його. Розірвання ТД з ініціативи

його сторін є однією із підстав припинення ТД, які передбачені ст. 36 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП). Утім, як відомо, розірвання ТД з ініціативи працівника можливе як з поважної причини, так і без поважної причини, що передбачено КЗпП (ст. 38, 39). Розірвання ТД з ініціативи роботодавця можливе тільки у випадках, передбачених законодавством, зокрема, умовно всі підстави розірвання ТД роботодавцем поділяються на загальні, які передбачені ст. 40 КЗпП, та додаткові, які встановлені ст. 41 КЗпП. Закріплення кожної підстави у згаданих статтях дає можливість роботодавцю розірвати ТД із працівником, але не зобов'язує його в цьому.

Поміж різних підстав розірвання ТД з ініціативи роботодавця привертають до себе увагу, на перший погляд, однакові підстави – «виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи» (п. 2 ст. 40 КЗпП) та «встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування» (п. 11 ст. КЗпП) [1]. Тотожність, на перший погляд, згаданих підстав викликає потребу в необхідності їх розмежування, що зумовлює мету дослідження.

Метою дослідження є аналіз згаданих підстав розірвання ТД з ініціативи роботодавця та формулювання основних критеріїв їх розмежування. Таким чином, і в першому, і в другому випадку йдеться про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Ключовим у відмінностях між згаданими підставами є період (час), коли така невідповідність була встановлена.

Отже, з огляду на формулювання підстави, закріпленої п. 2 ст. 40 КЗпП ТД можна розірвати в будь-який момент після укладення ТД. Розірвати ж ТД за п. 11 ст. 40 КЗпП можливо тільки в період випробувального строку. Згідно із законодавством встановлення випробувального строку можливе за угодою сторін при укладенні ТД [1]. З огляду на те, що випробування встановлюється за угодою сторін (при укладенні трудового договору із вказівкою цього факту в наказі про прийняття на роботу), трудовий договір може бути й не укладений у випадку відмови працівника від випробування.

Ініціатором такого неукладення трудового договору може виступати тільки працівник. Це пов'язано тим, що роботодавець, зацікавившись працівником, з метою перевірки відповідності його обійманій посаді чи виконуваній роботі, може запропонувати випробування, а працівник, погоджуючись на випробування чи відмовляючись від нього, відповідно укладає або не укладає трудовий договір [2, с. 541]. Максимальні строки випробування чітко визначені КЗпП: «Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини» [1]. Саме в

межах зазначених строків встановлюється випробування, протягом якого можливо розірвати ТД за п. 11 ст. 40 КЗпП.

Крім того, КЗпП передбачено категорії осіб, яким при укладенні ТД з ними випробування не встановлюється, наприклад, вагітні жінки; особи, які не досягли вісімнадцяти років; внутрішньо переміщені особи та інші (ч. 3 ст. 26 КЗпП) [1]. Однак при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [3]. У цьому випадку встановлення випробування залежить від домовленості сторін. Наступним ключовим критерієм, що відрізняє досліджувані підстави, є встановлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

Розірвання ТД за п. 2 ст. 40 КЗпП можливе, якщо невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі зумовлена недостатньою кваліфікацією або станом здоров'я. Тобто встановлені фактичні дані, що внаслідок недостатньої кваліфікації працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків, наприклад, результати атестації, також у випадках, коли згідно із законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з дотриманням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП. Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами по справі. Або ж встановлені факти, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу [4]. Наприклад, встановлення інвалідності, внаслідок якої є рекомендації Медико-соціальної експертної комісії щодо умов праці, які можуть не збігатися з тими, у яких працівник працював до встановлення інвалідності. Невідповідність же займаній посаді або виконуваній роботі протягом випробувального строку встановлюється роботодавцем, що відбувається під час перевірки професійних, ділових знань, умінь, навичок працівника щодо роботи, яка йому доручається, а також перевіркою працівником реальних умов праці, клімату в трудовому колективі [5, с. 111].

Підсумовуючи можна зробити такі висновки: 1. Основними критеріями, які розмежовують розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 2 та п. 11 ст. 40 КЗпП, є період, протягом якого встановлюється невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також суб'єкт встановлення такої невідповідності. 2. За п. 2 ст. 40 КЗпП невідповідність встановлюється атестаційною комісією, медичною комісією, судом тощо. Роботодавець у цьому випадку використовує цей факт для розірвання ТД за цією підставою. 3. За п. 11 ст. 40 КЗпП невідповідність встановлюється роботодавцем.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.03.2023).

2. Литвиненко В. М. Деякі особливості оформлення трудових та цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи. Юність науки – 2020: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства : збірник тез доповідей X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів, 23-24 квітня 2020 р.). Чернігів : ЧНТУ, 2020. С. 540-542.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 17.03.2023).

УДК 343.98

МОДЕРНІЗАЦІЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЗА ОБІГОМ ЗБРОЇ В УКРАЇНІ: ЄДИНИЙ РЕЄСТР ЗБРОЇ

Лук'яненко А.С.,
судовий експерт
сектору балістичного обліку
Запорізького НДЕКЦ МВС
anastasiyalukianenko3003@gmail.com

Нормативно-правова база з питань контролю за обігом вогнепальної зброї в Україні, станом на зараз, є недостатньою для забезпечення її якісного функціонування. Вона включає кілька проектів законів, інструкцій, положень і, звичайно, норми кодифікованих законів. Окремі положення містяться в офіційних роз'ясненнях чинного законодавства — постановках Пленуму Верховного Суду, які мають лише рекомендаційний характер [1, с.2].

Таким чином, в нашій державі відсутній основний нормативний акт, який регламентував би обіг зброї (на кшталт Закону України «Про зброю»), а правове регулювання обігу зброї здійснюється численними нормативними актами, переважно, на відомчому нормативному рівні.

До основних нормативно-правових актів регулювання даної сфери, зокрема, відносять наказ МВС України від 21 серпня 1998 року № 622, який знаходиться на стадії реформування та внесення необхідних правок, які б, в свою чергу, дозволили запровадження функціонування внутрішньодержавної бази даних якісного контролю за обігом зброї [2].

Єдиний реєстр зброї — це база даних, що містить інформацію про всі види зброї та її власників в певній країні або регіоні. Введення Єдиного реєстру зброї є важливим кроком в боротьбі з незаконним обігом зброї та бойових припасів.

Реєстр може містити марку зброї, серійний номер, рік виробництва, дату та місце придбання, ім'я та контактну інформацію власника та інші деталі.