

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

Верховний Суд України у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду в постанові від 27.01.2020 (справа № 654/941/17) зробив висновок про наступне.

**Підставою для розірвання трудового договору згідно п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є саме виявлена невідповідність працівника займаній посаді.**

**Якщо роботодавець, на момент призначення особи знав про кваліфікаційні вимоги, що є обов'язковими для виконання цієї роботи і те, що особа займаній посаді не відповідає через відсутність спеціальної освіти, однак свідомо її призначив, то сам по собі факт відсутності документа про освіту не може бути у подальшому підставою для звільнення працівника за цим пунктом.**

**Виявленою невідповідністю у такому разі може бути неякісне виконання робіт; неналежне виконання трудових обов'язків через недостатню кваліфікацію.**

На особу, яка є виконуючим обов’язки, поширюється трудове законодавство, гарантії забезпечення права на працю, у тому числі й можливість захисту від незаконного звільнення.

**Обставини справи**

Позивачку у справі було звільнено з посади виконуючого обов’язки завідувача закладу дошкільної освіти через невідповідність займаній посаді, оскільки вона не мала вищої педагогічної освіти не нижче рівня «спеціаліст», стажу педагогічної роботи у сфері дошкільної освіти не менш як три роки.

Місцевий суд частково задовольнив позов та поновив позивачку на посаді виконуючого обов’язки завідувача закладу дошкільної освіти. Апеляційний суд скасував рішення місцевого суду й ухвалив нове, яким відмовив у задоволенні позову. Рішення мотивовано тим, що позивачка не мала необхідних освіти та досвіду роботи, а була прийнята на роботу у зв’язку з виробничою необхідністю на посаду тимчасово виконуючого обов’язки.

**Позиція Верховного Суду**

Касаційну скаргу позивачки суд задовольнив: рішення апеляційного суду скасував, рішення місцевого суду залишив у силі, з огляду на таке.

Апеляційний суд не встановив факт неналежного виконання трудових обов’язків позивачкою внаслідок недостатньої кваліфікації. Працівниця на момент призначення добросовісно повідомила про відсутність спеціальної освіти, і роботодавець призначив її виконуючим обов’язки завідуючого закладу дошкільної освіти. Це була її основна робота, іншої роботи на умовах сумісництва чи суміщення вона не виконувала. Тож звільнення з цієї посади є позбавленням позивачки можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

*За матеріалами сайту Профспілки*

*працівників освіти і науки України.*