

Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva

**PRÁVNA VEDA A PRAX:
VÝZVY MODERNÝCH EURÓPSKYCH
INTEGRAČNÝCH PROCESOV**

Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie

**PRÁVNA VEDA A PRAX: VÝZVY MODERNÝCH
EURÓPSKYCH INTEGRAČNÝCH PROCESOV**

medzinárodnej vedeckej konferencie

27. – 28. novembra 2015

Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva, Bratislava

BRATISLAVA 2015

Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie

**PRÁVNÁ VEDA A PRAX: VÝZVY MODERNÝCH
EURÓPSKYCH INTEGRAČNÝCH PROCESOV**

/27. – 28. novembra 2015/

Šéfredaktor: doc. JUDr. Július KOVÁČ, CSc.

Programovy a vedecky vybor: JUDr. Andrej Karpat, PhD
JUDr. Libor Klimek
PaeDr. Zuzana Kurucova, PhD
JUDr. Veronika Skorkova PhD
JUDr. Denisa Soukenikova, PhD
JUDr. Ivan Roháč, LL.M, MBA, PhD
JUDr. Martina Řeřichová

Za odbornú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.
Rukopis neprešiel jazykovou úpravou.

Vydal: Paneurópska vysoká škola, Bratislava, 2015

PRACOVNÉ PRÁVO, PRÁVO SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

ВІДМІНА КОНТРАКТІВ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ – КРОК УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Авескулов В. Д.

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

м. Харків, Україна

Починаючи з 1991 року в Україні співіснують дві форми регулювання трудових правовідносин – договірні та контрактні, чого немає в жодній країні-члені ЄС. У той час, як слово «contract» використовується в європейських країнах щодо індивідуальних угод між працівником та роботодавцем («work contract» або «employment contract»), схожий термін «agreement» поширюється на (1) колективні угоди між роботодавцем та працівниками («collective agreement») або (2) угоди між об'єднаннями профспілок і роботодавців (приміром, «general agreement»). При цьому жодне із проаналізованих законодавств не містить дуальності, що має місце в українському законодавстві – одночасне існування трудових договорів і контрактів з їх різним змістовим наповненням.

5 листопада 2015 року український парламент прийняв у першому читанні проект Трудового кодексу (далі – Проект), однією із новел якого є відміна контрактів [1]. Метою цієї роботи є вивчення позитивного досвіду контрактів з метою їх залишення в національному законодавстві.

Однією з основних причин появи контракту в національному законодавстві було прагнення більшої індивідуалізації договірних відносин між працівником та роботодавцем [2, с. 58; 3, с. 59]. Слід відмітити, що в трудовому договорі радянського періоду умови праці більшою мірою регламентувалися централізовано і інколи лише три-чотири – самими сторонами (трудова функція, місце і початок роботи, в деяких випадках – оплата праці). При укладенні контракту домінувало договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також тих, що стосуються соціально-побутової сфери [2, с. 55]. Проте, сьогодні трудове законодавство жодним чином не забороняє сторонам трудового договору включати до нього умови, які були би зорієнтовані на формування ініціативності та самостійності працівників. Статті 9 і 9-1 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України встановлюють два фундаментальних принципи національного законодавства про працю: з одного боку, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними, з іншого – роботодавець у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників [4].

Серед відмінних рис контрактів найбільшу увагу звертає на себе можливість сторін встановлювати додаткові підстави припинення відносин. Істотним недоліком українського законодавства є відсутність будь-яких обмежень чи вказівок щодо того, які підстави розірвання контракту можуть у ньому зазначатися, а які

– нѳ. Аналіз судовѳї прaxики дозволѳв подѳлѳти контрактнѳ подстави припиненнѳ трудовѳх правѳвѳдносѳн на чѳтири групи:

а) подставѳю звѳльнення вѳступає порушеннѳ прaxѳвником своѳх регулярнѳх трудовѳх обов'язкѳв, закрѳплених в Дѳвѳднику квалѳфѳкацѳйних характеристик професѳй прaxѳвникѳв (далѳ – Дѳвѳдник) та/або в посадовѳї інструкцѳї. Так, у контрактах з прѳвѳдниками пасажирських вагонѳв нерѳдко зазначається, що контракт може бути розѳрвано у разѳ встановлення факту перевезеннѳ безквитковѳх пасажирѳв, що за суттѳю вѳдображає один з обов'язкѳв данѳї категорѳї прaxѳвникѳв за Дѳвѳдником – розміщувати пасажирѳв у вагонѳ згѳдно з ѳх прѳїзними документами [5]. На наше переконання, такѳ подстави не можуть бути визнанѳ задовѳльними через те, що вони безпричинно створюють нерѳвнѳ умѳв прaxѳї трудящих – за тѳ ж дисциплѳнарнѳ проступки однѳ можуть бути звѳльненими, до інших же на цѳму ж підприємствѳ такий вид стягнення не застѳсовується. Якщо те чи інше трудове правѳпорушеннѳ є настѳльки серѳюзним, що за нього доцѳльно звѳльняти прaxѳвника, то слѳд вирішувати це питання на законодавчѳму рѳвнѳ, надаючи всѳм робѳтодавцѳм вѳповѳдне право;

б) інколи в контрактах фѳгурують подстави, значною мѳрою скопѳйованѳ з положень законодавства. Наприклад, «систематичне невиконання прaxѳвником без поважних причин обов'язкѳв, покладених на нього контрактом». За сутнѳстю ця подстава ідентична до тѳї, що закрѳплена в п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, прѳте така схожѳсть є лише зовнѳшньою, адже при припиненнѳ дѳї трудового договору за п. 8 ч. 1 ст. 36 (подстави, передбаченѳ контрактом) на прaxѳвника не поширюється цѳлий ряд гарантѳй: не потрібна згода профспѳлкового органу на звѳльнення, можливим є звѳльнення у перѳод перебування прaxѳвника у відпустцѳї або у перѳод ѳого тимчасовѳї непрацевдатности, не є обов'язковим дотримання процедури накладеннѳ дисциплѳнарного стягнення тощо;

в) робѳтодавцевѳ надається право розѳрвати трудовѳй контракт у випадку недѳягнення прaxѳвником обумовленої в контрактѳї цѳлѳ, наприклад, «невиконання показникѳв економѳчної ефективности». Трудове законодавство не може надавати гарантѳї таким прaxѳвникам, оскѳльки поставленѳ завдання бѳльшою мѳрою зорѳєнтованѳ не на належну реалѳзацѳю трудовѳї функцѳї, а на досягнення кѳнцевої мети, і з огляду на це, набувають вираженого цивѳльно-правового характеру: прaxѳвник свѳдомо бере на себе підвищенѳ зобов'язання, якѳ переважно мають економѳчний характер, тривалий термін виконання та зазвичай становлять собою ключове положеннѳ угоди сторѳн;

г) контракт може бути розѳрвано у разѳ розголошення прaxѳвником комерцѳйноѳ таємницѳ. Тут подставѳю розѳрвання також вѳступає юридичний факт цивѳльно-правовѳї природи. Визначеннѳ «комерцѳйноѳ таємницѳ» та «розголошення комерцѳйноѳ таємницѳ» мѳстяться вѳповѳдно в статтѳ 505 Цивѳльного кодексу України та в статтѳ 17 Закону України «Прѳ захист вѳд недѳбросѳвѳсної конкуренцѳї». Автори Проекту до обов'язкѳв прaxѳвника вперше вѳдносять нерозголошення державноѳ чи комерцѳйноѳ таємницѳ та іншоѳ захищеноѳ законом інформациї (п. 10 ч. 1 ст. 22), підкрѳплюючи ѳого новою для національного законодавства подставѳю розѳрвання трудового договору з ініціативи робѳтодавця – «розголошення державноѳ таємницѳ, комерцѳйноѳ або іншоѳ захищеноѳ законом інформациї, що стала вѳдома прaxѳвниковѳ, який підписав зобов'язання прѳ її нерозголошення або трудовѳй договѳр укладено з умѳвою прѳ нерозголошення

цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків». Звернімо увагу, що в Трудовому кодексу Республіки Словаччина (як і в трудовому законодавстві більшості країн-членів ЄС) закріплено обов'язок працівника щодо збереження конфіденційності інформації, що стала відомою працівникові у ході виконання трудових обов'язків (п. «f» параграфу 81), а саме звільнення за порушення цього обов'язку можливе на підставі підпункту 1 пункту «d» параграфу 63 [6]. На нашу думку, передбачення такої відповідальності в українському законодавстві не тільки наближає останнє до європейських стандартів, але й ефективно сприятиме кращому захисту відповідної інформації.

Отже, лише дві групи підстав звільнення, що можуть передбачатися в контракті, визнаються нами задовільними – ті, що регламентують відповідальність працівника за порушення обов'язків цивільно-правового характеру: недосягнення взятої на себе цілі та розголошення комерційної таємниці. Оскільки можливість розірвання договору за розголошення комерційної таємниці розробниками Проекту передбачено, із скасуванням контрактів у роботодавців зникне можливість звільнити працівника за недосягнення обумовленої в договорі цілі. Це, в свою чергу, погіршить становище не тільки роботодавця, але й працівника, оскільки для останнього надання такої обіцянки є важливим інструментом по досягненню бажаної вакансії. Тому необхідним є додавання до Проекту ще однієї підстави розірвання трудового договору – недосягнення працівником обумовленої в договорі цілі.

Другим дискусійним моментом скасування контрактної форми є правова доля тих положень контрактів, що суперечать Проекту – додаткові підстави розірвання, відповідальність сторін тощо. Оскільки цими негативними для працівника умовами часто компенсується підвищений розмір оплати праці або переваги іншого характеру, виникає ситуація, за якої в працівника залишаються відповідні переваги (позаяк вони не суперечать Проекту), а компенсаційні для роботодавця елементи втрачають свою чинність, отже, останній потрапляє у не вигідне становище. Беручи до уваги строковість контрактів, вважаємо за необхідне п. 3 Прикінцевих та перехідних положень викласти в такій редакції: «Установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України дія раніше укладених трудових договорів у формі контракту припиняється у строк, зазначений в них. Вирішення спорів із застосування положень контракту, що суперечать цьому Кодексу, провадиться за законодавством, чинним на момент укладення контракту».

Література:

1. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658; редакція від 20.05.2015 р.) : законопроект [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Заголовок з екрана.
2. Прилипко С.Н. Трудовой контракт по законодательству Украины : дисс. канд. юрид. наук 12.00.05 / Прилипко Сергей Николаевич ; Национальная юридическая академия Украины. – Харьков, 1995. – 163 с.
3. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : моногр. / С.О. Сільченко. – Х. : Золоті сторінки, 2005. – 204 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР – 1971, № 50. – ст. 375.

5. Провідник пасажирського поїзду: завдання та обов'язки // Випуски ДКХП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-1949/>. – Заголовок з екрана.

6. Labour Code Slovak Republic (edition February 2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2013.pdf>. – Заголовок з екрана.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Бабакова В. М.

старший викладач

Навчально-наукового інституту права та соціальних технологій

Чернігівського національного технологічного університету

м. Чернігів, Україна

Питання забезпечення зайнятості молоді є важливим для суспільства і держави, тому визначає особливі завдання для правового регулювання в цій сфері. Створення належних умов для гідної праці молоді покладено на Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Державну службу з питань праці, тощо. Однак ці органи неповною мірою виконують свої повноваження, передусім щодо забезпечення роботою молоді, яка прагне її знайти.

Становлення та розвиток громадського суспільства відбувається завдяки виявам соціальної активності представників нової генерації, серед якої молоді надана роль авангарду. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства, держави та світового співтовариства. Одним з перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення молоді робочими місцями.

Відповідно до статті 43 Конституції України [1] «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Особливо важливою є норма ч.2 ст.43 Конституції, що передбачає обов'язок держави щодо створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантуванні рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програм професійно-технічного навчання і підготовки та перепідготовки кадрів.

Кодекс законів про працю України є основним загальним нормативно-правовим актом у сфері трудового права. Статті Глави XIII КЗпП України [2] регламентують різноманітні аспекти трудової діяльності молоді, в тому числі і деякі гарантії забезпечення її трудової зайнятості.

Наступним нормативно-правовим актом, що регламентує питання зайнятості і працевлаштування населення взагалі та молоді зокрема, є Закон України «Про зайнятість населення». В Законі України «Про зайнятість населення» [3] дано ви-